

**TYÖAJANHALLINTA TYÖVUORON AIKANA
HOITOTYÖN NÄKÖKULMASTA KUNTOUTUSOSASTOLLA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lahdensivu, hoitotyön koulutusohjelma

Kevät 2017

Marika Junnola

Hoitotyön koulutusohjelma
Hämeenlinna/ Lahdensivu

Tekijä	Marika Junnola	Vuosi 2017
Työn nimi	Työajanhallinta työvuoron aikana hoitotyön näkökulmasta kuntoutusosastolla	
Työn ohjaaja	Päivi Sanerma	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla työajanhallintaa työvuoron aikana hoitotyön näkökulmasta kuntoutusosastolla. Tehtävinä oli selvittää, millaisia työajanhallintaan liittyviä haasteita kuntoutusosastoilla oli työvuoron aikana, minkälaisia kehittämistarpeita työajanhallintaan liittyi ja minkälaisia ratkaisuehdotuksia hoitajilla oli paremman työajanhallinnan saavuttamiseksi. Tavoitteena oli tuottaa tietoa näistä aiheista.

Opinnäytetyö tehtiin laadullisella menetelmällä. Aineistoa kerättiin Webropol-kyselyllä, joka julkaistiin keväällä 2017, sekä lisäksi havainnointimalla osastoilla kahden työvuoron ajan. Kyselyyn saatiin kerättyä kuusi vastausta, joista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Analyysin tulosten pohjalta rakennettiin havainnointia varten asiarunko, josta löytyvät havainnoitavat asiat.

Tulokset osoittivat työajanhallinnan olevan tutkimuskohteena olleella kuntoutusosastolla pääosin kunnossa, mutta haasteitakin löytyi. Työryhmänä yhtenäisiä toimintamalleja noudattaa osa työntekijöistä ja työnjako on osittain epäselvää. Vastuuta omasta tekemisestä ja töiden ajoittamisesta toivotaan kehitettävän. Työvälineiden osittainen riittämättömyys ja toimistotilan ajoittainen rauhattomuus vaikeuttavat työhön keskittymistä. Kyselystä nousi myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia työajanhallintaan vaikuttavista seikoista ja havainnointi vahvisti nämä asiat. Myös ratkaisuehdotuksia haasteisiin löytyi, kuten moduulityöskentely tai hiljainen raportointi.

Tutkimustuloksista voidaan todeta toimintamallien yhtenäistämisen olevan aiheellista. Huomiota tulisi kiinnittää yksilönä vastuuseen työryhmän edusta. Tuloksista voidaan todeta myös osastoilla olevan tarvetta suuremmalle määrälle tietokoneita.

Avainsanat kuntoutus, hoitotyö, osaaminen, työaika, ajanhallinta

Sivut 52 sivua, joista liitteitä 18 sivua

Degree Program in Nursing
Hämeenlinna/ Lahdensivu

Author	Marika Junnola	Year 2017
Subject	Time Management in Nursing on a Rehabilitation Ward from the Nursing Perspective	
Supervisor	Päivi Sanerma	

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to describe time management in nursing on a rehabilitation ward from the nursing perspective. The aim was to find what kind of challenges there were, what kind of improvement there is needed and to gather suggestions on how to improve time management at work.

The method used was qualitative. Material was gathered with Webropol-inquiry in spring 2017 and by observing the work on the ward during two shifts. There were six answers in the inquiry. The material was analysed according to content analysis. A checklist with categories for observation was created based on the results of the content analysis.

According to the results of this project, the time management on the ward was mainly effective, but there were challenges, too. Not everyone in the work group follow the equal operations model and distribution of work is partly unclear. Improvement is needed in taking responsibility for one's own work and in timing one's tasks. Partly due to the insufficiency of work equipment and for the restless office area, there were difficulties to concentrate. Both positive and negative experiences were reported in the answers to the inquiry as reasons affecting the time management on the ward, and observation confirms these facts. In the answers, there were also suggestions for development, such as module working or quiet report.

Based on the results there is a need for a standardized operations model. More attention needs to be paid to every individual's responsibility towards the advantage of the entire work group. A need for more computers is also shown in the results.

Keywords rehabilitation (care), nursing (work), competence, working time, time management

Pages 52 pages including appendices 18 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖAJANHALLINNAN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	Kuntouttava hoitotyö	3
2.2	Ammatillinen osaaminen ja kehittyminen	5
2.3	Työaika	7
2.4	Työajanhallinta	8
2.4.1	Itsensä johtaminen	9
2.4.1	Muutosvalmius	11
2.5	Työajanhallinnan merkitys	12
2.5.1	Työhyvinvointi	12
2.5.2	Sitoutuminen työhön.....	13
2.5.3	Sairauspoissaolot.....	14
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	15
4	OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT	15
4.1	Kvalitatiivinen lähestymistapa	15
4.2	Osallistuva havainnointi	17
5	TYÖAJANHALLINTA TYÖVUORON AIKANA	19
5.1	Kyselyn tulokset	19
5.2	Havainnoinnin tulokset	22
6	POHDINTA.....	23
6.1	Eettisyyden tarkastelu.....	23
6.2	Luotettavuuden tarkastelu.....	24
6.3	Tuloksien tarkastelu	25
6.1	Opinnäytetyöprosessi	28
6.2	Jatkotutkimus- ja kehittämisaiheet.....	29
	LÄHTEET	30

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Muistutus sähköposti
Liite 3	Webropol -kysely
Liite 4	Sisällön analyysi
Liite 5	Lupa havainnointia varten
Liite 6	Havainnoinnin asiarunko

1 JOHDANTO

Työajanhallinta aiheena on ajankohtainen, sillä elämme nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa. Sosiaali- ja terveysalan uudistukset sekä digitalisaatio tuovat mukanaan muutoksen, työprosesseja joudutaan miettimään uudelleen ja toimintaa tuottamaan laadukkaasti, tuloksellisesti sekä tehokkaasti. Muutokseen vastaaminen tulee vaatimaan kokonaisvaltaista työn tarkastelua. Hoitotyössä asiantuntijuus ja asiakkaan osallistaminen hoitoon ovat näkyvillä yhä enemmän ja hoitotyöntekijöiltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja osaamisen ja työn kehittämisen lisäksi.

Työn tilaaja on Pirkanmaalainen yksityinen hoitolaitos ja tutkimukseen kohdistetut kaksi osastoa, ovat kuntoutumiseen erikoistuneita. Lehtinen (2006) on tutkinut hoitajien ja lähijohtajien kiireen merkityksiä hoitotyössä, myös kyseisessä hoitolaitoksessa ja todennut jatkotutkimusaiheena hoitotyön ajan ja kiireen hallintaa tutkivan tutkimuksen olevan aiheellinen ja mielenkiintoinen valinta jatkossa. Tämä aihe jalostui työajanhallinnan tutkimiseksi työvuoron aikana oman mielenkiinnon ja työelämästä nousseen tarpeen pohjalta.

Työajanhallinta on monimuotoinen kokonaisuus sisältäen muuan muassa mahdollisuuden vaikuttaa lomien ja vapaapäivien ajankohtiin, taukojen pitämiseen, työpäivän alkamis- ja päättymisajankohdan hallintaan sekä työvuorojen aikataulujen laadintaan (Ala-Mursula, Vahtera, Kivimäki, Kevin & Pentti 2002, 272–273). Työajanhallinta näkyy jatkuvasti työvuoron aikana työnsuunnitteluna, työnjakona sekä työtahdin määräämisellä. Näihin vaikuttaa kyky johtaa itseään sekä muutosvalmius jatkuvasti kehittyvässä työympäristössä.

Työajanhallinnasta tehdyssä tutkimuksessa on noussut esiin, että kiire, aikapaine työssä sekä uuden oppimisen vaatimus muutosten myötä aiheuttavat työntekijöissä riittämättömyyden tunnetta. Tässä tutkimuksessa työajanhallintaa parantavina asioina nousi esiin työn suunnitteleminen, taito rajata omaa työtään, delegointitaidot sekä oman rajallisuuden hyväksyminen ja rohkeus muutoksia kohtaan. Tärkeinä seikkoine nousivat esiin myös oman mielen johtaminen sekä töiden tärkeysjärjestykseen laittaminen. (Hietalahti & Pusenius 2012, 60–61.)

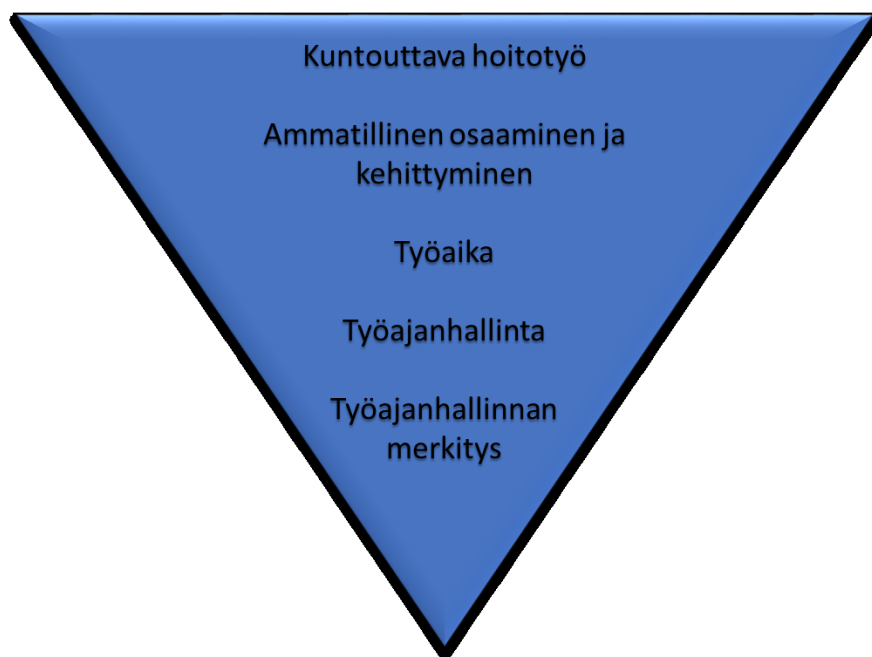
Työvuoron aikana tapahtuvasta työajanhallinnasta löytyy vähän tietoa, sen sijaan työajanhallintaa on tutkittu enemmän työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Aiheen rajautuessa mielenkiinto suuntautui nimenomaan työvuoron aikaiseen työajanhallintaan. Työvuoron aikainen työajanhallinta on asia, joka näkyy hoitajien jokapäiväisessä työssä ja siinä, kuinka työ ylipäättään koetaan.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla hoitotyön näkökulmasta työajanhallintaa ja siihen liittyviä tekijöitä kuntoutusosastoilla työvuoron aikana. Tavoitteena on tuottaa tietoa työajanhallinnasta ja kuvailla tutkimuksen myötä työajanhallinnan haasteet sekä kehittämistarpeet. Tutkimuksella pyritään myös selvittämään ratkaisuehdotuksia näihin haasteisiin sekä kehittämistarpeisiin. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä. Aineistoa kerätään laadullisella Webropol-kyselyllä sekä osallistuvalla havainnoinnilla kahden työvuoron ajan.

2 TYÖAJANHALLINNAN LÄHTÖKOHDAT

Hoitotyön näkökulmasta hyvä työajanhallinta lisää työhyvinvointia ja sitouttaa hoitajia työhönsä. Sitoutuneisuus työhön motivoi toimimaan työn asettamien tavoitteiden mukaisesti ja toimimaan asiakkaan parhaaksi. Asiakkaan parhaaksi toimiminen hoitotyön näkökulmasta luo työyhteisölle osaamista ja toimintamalleja kehittävän kulttuurin. Kehittyvä työyhteisö ja hyvät vuorovaikutustaidot omaava yhteisö on hyvinvoiva ja motivoitunut. Hyvä työajanhallinta ehkäisee stressin ja työuupumuksen syntymistä, jotka pitkäaikaisina aiheuttavat terveydellisiä ongelmia.

Engstrandin (2017) mukaan Soini (2002) määrittelee työajanhallinnan olevan kykyä, valtaa sekä voimaa hallita niin itse työtä, kuin työympäristöään. Työajanhallinnan ollessa hyvä, työntekijä voi vaikuttaa toimintaan sekä työolosuhteisiin. Työajanhallinnan lähtökohtiin on otettu keskeisiksi käsitteiksi kuvassa 1 esitetyt käsitteet kuntouttava hoitotyö, ammatillinen osaaminen ja kehittyminen, työaika, työajanhallinta sekä työajanhallinnan merkitys.

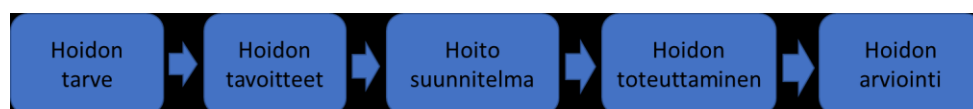


Kuva 1. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

2.1 Kuntouttava hoitotyö

Tässä opinnäytetyössä kuntoutuksesta puhuttaessa tarkoitetaan hoitotyössä tapahtuvaa kuntoutusta, jossa hoitajat pyrkivät suunnitelmallisesti moniammatillisen yhteistyön keinoin parantamaan kuntoutuksen omatoimista selviytymistä. Kuntoutus voidaan määritellä myös sarjana toimenpiteitä, joilla pyritään ihmisen parempaan toimintakykyyn. (Suvikas, Laurell & Nordman 2013, 8.)

Kuntoutumisen taustalla on aina selkeä suunnitelma (kuva 2), jonka avulla pyritään pääsemään asetettuihin kuntoutumisen tavoitteisiin sekä mahdollistetaan paremmalla toimintakyvyllä kuntoutujalle parempi elämänlaatu. Kuntoutujaa tuetaan päivittäisissä toimissa sekä kannustetaan oma-toimisuuteen, eikä tehdä puolesta asioita. Omatoimisuutta tukemalla lisätään kuntoutujan osallistumismahdollisuuksia. Mitattavissa olevat toimintakyvyn muutokset motivoivat sekä kuntoutujaa, että hoitotyöntekijää muutoksessa. (Suvikas ym. 2013, 9–11; Kivekäs & Kallaranta 2007.)



Kuva 2. Kuntoutumisen eteneminen on prosessi.

Hoitotyön kirjaaminen on apuväline onnistuneeseen hoitoon sekä suunnitelman toteutumiseen. Kirjallisen hoitosuunnitelman täytyy siksi olla aina ajan tasalla. Työryhmän jäsenet saavat siitä tiedot mihin hoidossa pyritään. Asiakkaalla on oikeus osallistua päätöksentekoon ja hoidon kannalta tärkeää on kirjata asiakkaan omat kokemukset sekä toiveet. Huolellisella ja yhtenäisellä kirjaamisella varmistetaan suunnitelman toteutuminen käytännön hoitotyössä ja sillä varmistetaan myös henkilökunnan sekä asiakkaan oikeusturva. (Rautava-Nurmi, Westergård, Henttonen, Ojala & Vuorinen ym. 2016, 46–47.)

Kuntoutuksen tarkoituksena on aina päästä tavoitteisiin eli palvelun tuottaminen ei ole kuntouttamisen pääasiallinen tarkoitus. Työyhteisön yhteiset arvot määrittelevät pitkälti sen, miten kuntoutus työyhteisössä ymmärretään sekä toteutetaan. Yksilöiden arvot voivat kuitenkin olla ristiriidassa näiden yleisten arvojen kanssa. Tällöin hoitaja voi kokea turhautumista, jos hän kokee, että toimintaa ohjaavat vanhat rutiinit ja kuntoutujaa pidetään toiminnan kohteena. Tämä turhautuminen voi aiheuttaa sen, että kuntoutujan yksilölliset tavoitteet voivat jäädä toisarvoisiksi, kun hoitajat toimivat omista lähtökohdistaan ja tarpeistaan käsin. (Suvikas ym. 2013, 22.)

Työyhteisössä on usein sovittuna yleiset linjaukset toimintaa ohjaamaan, mutta ne eivät edistä kuntoutumista, jos niitä ei ymmärretä toiminnan tasolla. Kuntouttavan hoitotyön lähtökohtana on tunnistaa asiakkaan omat voimavarat. Arvoja ja etiikkaa mietittäessä kaikista olennaisinta on kuitenkin se, mitä oikeasti käytännön työssä tehdään ja miten asiakkaan itsestä selviytymistä tuetaan. (Suvikas ym. 2013, 22; Rautava-Nurmi ym. 2016, 164.)

Hoitajan arvot ja ihmiskäsitys ohjaavat ammatillista toimintaa. Hyvän hoitajan ominaisuuksia ovat tapa kuunnella, keskustella, kyky vakuutella asiakas ammatillisesti, asiakkaalle annettu aika sekä kuinka asiakkaan kokonaistilanne kyetään ottamaan huomioon. Asiakkaat arvostavat oikeanlaista asennetta hoitotyössä ja hoitajan asenne kertoo hoitajan arvoista

sekä ihmiskäsityksestä. Oman toiminnan lähtökohtia tunnistamalla pystytään kehittämään omaa työtä sekä arvioimaan omia valintoja. (Suvikas ym. 2013, 18; Rautava-Nurmi ym. 2016, 167.)

Hoitajalta odotetaan hyviä sosiaalisia ja eettisiä taitoja ja ne näkyvät hoitajan valinnoissa ja vastuunottamisessa. Hoitaja valitsee, tekeekö hän vain tarvittavan vai pyrkiikö hän asiakkaan kuntoutumiseen kaikin mahdollisin keinoin. Hoitaja toimii usein asiakkaan toivon ylläpitäjänä, puolesta puhujana sekä vaikuttajana. (Suvikas ym. 2013, 19; Sarajärvi ym. 2011, 70.)

Asiakaslähtöinen työskentely on asiakkaan sekä työntekijän yhteistyötä. Asiakaslähtöisen työskentelyn toiminnan lähtökohdat eivät nouse hoitoympäristön tavoitteista. Asiakaslähtöisessä työskentelyssä toiminnan lähtökohdana on aina asiakkaan omat tarpeet, toiveet, odotukset sekä asiakkaan omaan kokemuspohjaan perustuva tieto. Asiakkaan hoitoa koskevat päätökset olisi hyvä tehdä yhdessä asiakkaan kanssa, jos vain mahdollista. (Sarajärvi ym. 2011, 70; Suvikas ym. 2013, 19; Rautava-Nurmi ym. 2016, 47.)

Kuntouttaminen on oma erikoisalansa ja vaatii hoitajalta kyseisen alan tietotaidon. Kuntouttavat hoitajat voivat olla erilaisen koulutuksen käyneitä ja ovat eri tasoilla kokemuksen perusteella. Hoitajan voidaan katsoa olevan noviisi tai edistynyt aloittelija yhden- kahden vuoden työkokemuksella, pätevä kolmen- neljän vuoden työkokemuksella ja taitaja tai asiantuntija yli viiden vuoden työkokemuksella kuntoutuksesta. Eri erikoisalan osaajan, joka on kuitenkin uusi kuntoutuksen alalla, täytyy hankkia tieto sekä taito liittyen kuntoutukseen. (Vaughn ym. 2015, 1–2.)

2.2 Ammatillinen osaaminen ja kehittyminen

Terveystenhoito alalla hoitajalta odotetaan jatkuvaa kouluttautumista ja osaamisen ylläpito sekä kehittymistä uusien vaatimusten myötä. Terveystenhoitolaissa (2010/1326 § 5) määrätään tästä riittävästä täydennyskoulutuksesta ja palveluntuottajan on siitä huolehdittava henkilöstölleen. Tätä ammatillista kehittymistä sekä ammatillisen identiteetin rakentamista eteenpäin ajaa työntekijän oma oppimisen halu, jota organisaatio pyrkii tukemaan. (Wallin 2012, 11–12.)

Hoitajalla on vastuu omasta työstään sekä ammatillisesta itsensä kehittämisestä sairaanhoitajien eettisten ohjeiden (1996) ja lähihoitajien eettisten ohjeiden (2009) mukaan. Hoitajan on syytä tunnistaa oma pätevytensä. Yhteistyössä muiden kanssa hoitaja on velvollinen toimimaan asiakkaan parhaaksi sekä kehittämään hoitotyötä jatkuvasti. Hoitaja on velvollinen omalta osaltaan pitämään huolen työhyvinvoinnistaan sekä työyhteisönsä hyvinvoinnista.

Yhteistyö työkavereiden ja asiakkaiden kanssa vaatii hoitajalta hyviä vuorovaikutustaitoja. Avoin vuorovaikutus on yhteistyötä ja sen ymmärtämistä, että työyhteisössä tarvitaan toisia. Hyvää tarkoittava ele voidaan tulkita kielteisesti, esimerkiksi tapa ilmaista toisen aloitteellisuudesta voidaan tulkita arvosteluksi. Tahtomattaan voi siis vahingoittaa suhteitaan muihin ja heikentää edellytyksiä hyvään yhteistyöhön. Vuorovaikutus on kuitenkin parhaimmillaan toinen toiselta oppimista, uusia näkökulmia ja sen ymmärtämistä, että samasta asiasta voidaan ajatella monella eri tapaa. (Surakka & Rantamäki 2013, 85; Mäkisalo-Ropponen 2014, 118.)

Benner (2011) jaottelee hoitotyön kokemuksen viiteen tasoon. Noviisi, edistynyt aloittelija, pätevä työntekijä, taitaja ja asiantuntija ovat nämä tasot. Noviisi on aloittelija ilman kokemusta, hänen käytöksensä on rajoittunut ja joustamatonta. Edistynyt aloittelija on saanut kokemusta jo aidoista tilanteista, mutta samaistuu vielä tiukasti saamaansa esimerkkiin. Hoitaja on pätevä yleensä 2–3 vuoden kokemuksen jälkeen samanlaisessa ympäristössä tai hyvin saman tyyppisissä tilanteissa oltuaan ja on tällöin tietoisempi pitkän tähtäimen tavoitteista. Taitaja havaitsee ja ymmärtää tilanteet kaikilta osin ja tekee päätökset kokonaisvaltaisesti. Asiantuntija tekee työtä sujuvasti, joustavasti ja taitavasti, hänellä on paljon kokemusta ja sen myötä intuitiota asioista.

Asiantuntijahoitajan yksi keskeinen osaamisen alue on näyttöön perustuvien käytäntöjen ja toimintatapojen vahvistaminen hoitotyössä. Tämä käytäntöjen vakiinnuttaminen edellyttää tutkimusten, koulutusten ja yhteistyön sovittamista yhteen asiantuntijoiden välillä. Näyttöön perustuva toiminta vaatii myös jatkuvaa uusimman tutkimustiedon seuraamista, kriittistä toimintatapojen arviointia sekä uusien toimintatapojen tuomista käytäntöön. (Jokiniemi ym. 2014, 39.)

Pätevä henkilökunta on edellytys toimivalle organisaatiolle. Osaavan ja sitoutuneen hoitohenkilökunnan saaminen on haaste, mutta edellytys asiakkaiden odotusten täyttämiseksi. Muuttuva työelämä edellyttää Wallinin (2012, 10) mukaan työntekijöiltä luovaa otetta työhön sekä ammatillisuutta sekä laaja-alaista osaamista. (Jokiniemi, Pietilä, Kangasniemi, Haatainen & Meretoja 2014, 43).

Työyhteisön jäsenillä on yleensä jonkinlainen rooli, kielteinen tai myönteinen. Myönteinen rooli on tehtävien suorittamista edistävä ja työyhteisöä ylläpitävä sekä toimintaa helpottavat rooli. Muun muassa asiantuntija, täsmentäjä, kriitikko ja asioiden loppuun saattaja ovat työyhteisön myönteisiä rooleja. Rooli voi olla myös kielteinen, kuten dominoiva, jarruttava, saivartelija, valittaja tai huomion tavoittelija. Rooli voi vaihdella tilanteen mukaan, mutta pitkällä aikavälillä kielteinen rooli hoitajalla luo pahoinvointia koko työyhteisöön. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 115–116.)

Toimivan työyhteisön tunnistaa siitä, että osalliset kokevat olevansa osa sitä ja samaan aikaan tunnistavat olevansa yksilöitä työryhmän sisällä. Yksilö taas asettaa työyhteisön edun omansa edelle ja huolehtii omasta osuudestaan työryhmän jäsenenä, jotta muidenkin työ olisi mahdollisimman sujuvaa. Hyvässä työyhteisössä arvostetaan yksilöiden erilaisia osaamisen alueita ja vahvuuksia, pidetään erilaisuutta voimavarana, arvostetaan muiden mielipiteitä, ristiriidat käsitellään yhdessä ja ollaan avoimia ulkopuolisille sekä otetaan palautetta vastaan toiminnasta. (Surakka & Rantamäki 2013, 104.)

2.3 Työaika

Työaikalaissa (1996/605 § 4) työajaksi määritellään se aika, mikä käytetään työhön ja ollaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Lepoaika on myös työaikaa, mikäli työntekijällä ei ole esteetöntä poistumismahdollisuutta työpaikalta kyseisenä aikana. Matka-aika töihin ei ole työaikaa, ellei se ole työsuoritus.

Aika käsitteenä on hyvin erilainen eri ihmisillä. Yksi pitää vuotta lyhyenä aikana, toinen taas menettää hermonsensa jo viidessä minuutissa odottamisesta. Kulttuurilliset erot ovat valtavia, toisessa kulttuurissa aika tuntuu seisahtuneen ja toisessa eletään kuin viimeistä päivää. Toisaalta tylsän työn tekeminen tuntuu ikuisuudelta ja rakkaan seurassa aika kuuluu kuin siivillä. Työpäivän aikana mielenkiintoisen ongelman ratkaisu saa päivän menemään nopeasti, toisaalta aika voi myös tuntua erilaiselta työuran eri vaiheissa. Aika ei vain mene minnekään, vaikka se siltä joskus hektisessä työelämässä tuntuukin. (Nevalainen 2007, 51–52.)

Aikaa ei voi laittaa säästöön. Vitkastelun tuotoksen aika ei ole käytettävissä myöhemmin ja viime tippaan jätetty asian hoitaminen aiheuttaa kiirettä, stressiä sekä kireää tunnelmaa. Aikaa ei voi myöskään lainata toiselta. Toki asioita voi yrittää delegoida, mutta se ei ole pidemmän päälle kestävä ratkaisu. Yleensä jokaisella on kuitenkin myös omat työt, jotka tulee hoitaa. Ylitöiden tekemisen voidaan katsoa olevan ajan lainaamista tulevaisuudesta. Käykin niin, että ylitöiden ottaminen aikana takaisin on vaikeaa ja aiheuttaa vain uuden kiireen. (Nevalainen 2007, 52–54.)

Töissä puhutaan nykyään aikavarkaista. Asioista, jotka estävät keskittymästä olennaiseen. Tällaisia aikavarkaita voivat olla turhasta valittaminen, turhat puhelinsoitot, netti sekä sähköposti, henkilökohtaiset puhelut, työkalvereiden huolet, tietokoneen temppuili. Aikavarkaat luovat huonoa omaatuntoa työntekijöille ja taas toisaalta voivat antaa tarpeeseen tulleen tauon keskittymistä vaativaan työhön. Nevalaisen (2007, 54–55.) mukaan tutkimukset osoittavat, että ihminen keskittyy tehokkaasti yhtäjaksoisesti 20 minuutin ajan, jonka jälkeen ajatukset alkavat harhailla.

2.4 Työajanhallinta

Työajanhallinta on laaja kokonaisuus, joka sisältää moniulotteisesti kaikkea työhön liittyvää. Työajanhallinta on työpäivien alkamis- ja päättymisajan hallintaa, taukojen sopivan ajankohdan valinnan mahdollisuutta, omien henkilökohtaisten asioiden käsittelyä työpäivän aikana, työvuorojen aikataulujen laadintaa, vaikuttamista lomien ja vapaiden ajankohtiin sekä mahdollisuuden ottaa palkatonta vapaata (Ala-Mursula ym. 2002, 272–273).

Työajanhallintaa tapahtuu myös jatkuvasti työpäivän aikana työvuoron sisällä. Työajanhallinta on töiden suunnittelua, työnjakoa ja työtahdista määräämistä. Siihen vaikuttavat voimakkaasti kyky johtaa itseään sekä muutosvalmius alati kehittyvässä työympäristössä. Tässä opinnäytetyössä työajanhallinnasta puhuttaessa tarkoitetaan työvuoron aikana tapahtuvaa työajanhallintaa.

Työajanhallinta on vaikutusmahdollisuuksia työmenetelmiin, työn sisältöön, koulutuksiin, resursointiin eli lähinnä sijaisjärjestelyihin, johtamiskäytäntöihin, työmäärään, työtahtiin, työpäivän pituuteen, arviointimenetelmiin sekä työssä tapahtuviin muutoksiin. Työajanhallinta on myös työkalu paremman tasapainon saamiseksi työn ja vapaa-ajan välille, paremmalle terveydelle ja hyvinvoinnille sekä työtulosten saavuttamiselle. (Laine 2014, 12.)

Hietalahden ja Puseniuksen (2012, 60-61) tekemässä tutkimuksessa nousi esiin työajanhallinnasta, että kiire, työn aikapaine sekä muutosten tuoma uuden oppimisen vaatimus saa aikaan työntekijöissä riittämättömyyden tunnetta. Heidän tutkimuksessaan työajanhallintaa parantavina seikkoina nousi esiin työn suunnittelu, taito oman työn rajaamisesta, delegointitaidot, hyväksyntä omaa rajallisuutta kohtaan sekä rohkeus muutoksia kohtaan. Lisäksi oman mielen johtamista ja töiden priorisointia pidettiin tärkeänä.

Ala-Mursulan ym. (2002, 277) mukaan työajanhallinta pitää sisällään joustavuuden ja paikallisuuden työajoissa, jotka suojaavat työntekijää terveysongelmia vastaan. Yksilöllinen työntekijöiden huomiointi ja useamman näkökulman pitäminen mielessä auttaa työntekijää vastaamaan ammatillisiin vaatimuksiin, joita työelämä asettaa. Työntekijän on helpompi tasapainoilla työelämän ja yksityiselämän velvollisuuksien kanssa.

Hallitsemattomaan työajan käyttöön voivat Mäkisalo-Ropposen (2014, 110) mukaan ajaa työyhteisössä liian tiukoiksi asetetut normit. Osastolla saatetaan esimerkiksi ajatella, että joidenkin tiettyjen tehtävien tulee olla tehtynä tiettyyn kellonaikaan mennessä. Yhdeksältä kaikkien on oltava kahvilla tai aamuvuorossa tulee hoitaa tietyt tehtävät. Aamutyöt saatetaan tehdä hyvinkin nopeasti, jonka jälkeen jää ns. tyhjää aikaa ennen lounasta.

Ajankäyttö on hallitsematonta, jos kuntouttavaa työotetta ei pystytä toteuttamaan tällaisten tiukkojen aikataulujen vuoksi.

Keskittymisen puute vaikeuttaa työntekoa ja tekee työstä tehotonta. Työajanhallinnan kannalta on tärkeää tehdä hyvää jälkeä kerralla, suunnitella työnsä hyvin ja keskittyä sillä hetkellä tehtävään työhön. Työvuoron alussa työt kannattaa suunnitella yhdessä kunnolla ja tehdä selvä työnjako, jolloin hallinta työstä lisääntyy, päällekkäisyydet ja turhat tarkistamiset jäävät pois. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 110.)

Työajanhallintaan aiheuttaa haasteita varsinkin työn hetkittäinen kuormittavuus sekä työn organisoinnin vajavaisuus. Työt tulisi suunnitella niin, että niiden hoitaminen on mahdollista työajalla. Töiden laittaminen tärkeys ja kiireellisyys järjestykseen on olennaista hyvän työajanhallinnan varmistamiseksi, myös delegointi on taito. Jatkuva ajanhallinnan puute vie ajan työn kehittämislähtöiseltä tai uuden oppimiselta ja lisäksi ajansaatossa työn jälki voi alkaa heikentyä. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 48.)

Töiden hallintaa ja niiden tärkeysjärjestykseen laittamista auttavat Mäkisalo-Ropposeen (2014, 110) mukaan mielikuvat. Töiden ruuhkautuessa muutetaan työt mielikuvissa yksittäisiksi asioiksi, jotka tulee tehdä. Ainoa keino saada ne tehtyä, on tehdä ne yksi kerrallaan ja jokaisen tehdyn asian jälkeen tehtävien lista pienenee. Mitä kauemmin tekemättömien töiden äärellä huokailee, sen pidemmäksi lista pitenee tai sen kauemmin niiden tekemisessä kestää. Työyhteisössä voidaan myös pyytää apua tekemättömien töiden kanssa, jotta kenelläkään ei ole kohtuuttoman suurta urakkaa tehtävänä.

Työyhteisön hoitokulttuuri käsittää työyhteisön rakenteet, toimintakäytännöt, työyhteisön arvot sekä päämäärät ja työyhteisön periaatteet. Muutokset työyhteisössä tapahtuvat hitaasti ja muutosten tapahtuminen voi olla vaikeatakin. Muutosten vaikeus johtuu osin siitä, että työtä ohjaavat oletukset voivat olla tiedostamattomia ja itsestään selvyyksinä pidettyjä. (Sarajarvi, Mattila & Rekola 2011, 19.)

2.4.1 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen tarkoittaa vaikuttamista itseensä ja on kiinni siitä, tunnistaako itseään ohjaavat arvot, uskomukset, kyvyt sekä taipumukset. Nämä luovat pohjan sille, minkä vuoksi asioita ylipäättään tehdään ja millä perusteella keinot toteuttamiselle on valittu. Hyvinvoinnin näkökulmasta itsensä johtaminen tarkoittaa omien taitojen tunnistamista, vastuun ottamista teoistaan ja toimistaan sekä niiden kehittämistä niin, että toiminta on tavoitteellista. (Surakka & Rantamäki 2013, 40–42; Mäkisalo-Ropponen 2014, 108).

Itsensä johtamisessa korostuu oman asenteen miettimisen lisäksi ajan hallinta ja kyky laittaa asioita tärkeysjärjestykseen Mäkisalo-Ropponen (2014, 109) kertoo. Omasta urakehityksestä tulee huolehtia ja tähän liittyy osaamisen ja oppimisen jatkuva kehittäminen sekä omien vahvuuksien tunnistaminen. Itsensä johtaminen on myös omasta hyvinvoinnista huolehtimista ja vastuullisuuden tunnistamista työssään sekä yhteisesti sovittuihin asioihin sitoutumista.

Työyhteisöjen suuri haaste on Sydänmaanlakan (2011, 28) mukaan jaksaminen ja hyvinvoinnista huolehtiminen. Hänen mukaansa haaste on todellinen ja sen mukanaan tuomat kustannukset valtavia. Työelämän laadun parantaminen sekä hyvä johtaminen tuovat parannusta jaksamiseen, mutta erityisesti itsensä hyvä johtaminen on avainasemassa.

Henkilökohtaisen vastuun ottaminen työyhteisön ilmapiiristä on myös itsensä johtamista. Tähän tarvitaan huomaavaisuutta toisia kohtaan. Huomaavaisuus on turhien riitojen välttämistä, tarvittaessa perääntymistä ristiriitaisissa tilanteissa ja toisille tärkeiden asioiden huomioimista. Työyhteisössä tulee toimia yhteisten päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Itse voi päättää olla nurisematta turhasta tai päättää olla vastustamatta kaikkea. Itsensä johtaminen on positiivista asennetta, vaikka kaikki ei aina meneäkään niin kuin itse haluaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita tunteiden kieltämistä vaan, sitä miten toimitaan niiden tullessa esille. Itsensä johtaminen on siis joukkuehenkeä (Mäkisalo-Ropponen 2014, 114.)

Mäkisalo-Ropponen (2014, 108–109) mukaan myönteinen ajattelutapa itsestään ja uskomuksistaan auttaa saavuttamaan tavoitteita sekä edesauttavat ongelmantilanteissa löytämään luovia keinoja niiden ratkaisemiseksi. Myönteinen asenne kertoo lisäksi työssä viihtymisestä ja kielteinen asenne synnyttää niin fyysistä kuin psyykkistäkin pahoinvointia, joka on pohjana sille, kuinka ihminen toimii ihmisten kanssa. Myönteiset ajatukset avartavat mieltä, lisäävät luovuutta ja tuovat mahdollisuuksia esille.

Sydänmaanlakka (2011, 28) toteaa, että itsensä johtamisen tärkeys nousee työelämän lisääntyvästä kiireestä sekä työympäristöjen nopeasta muuttumisesta, lisäksi vaaditaan jatkuvaa joustamista ja uudistumiskykyä. Kaikille nämä asiat eivät ole yhtä helppoja toteuttaa käytännössä. Hyvä itsensä johtaminen on oman jaksamisen kannalta äärimmäisen tärkeää.

Itsensä reflektointi eli oman toiminnan tietoiseksi tekeminen on osa onnistunutta itsensä johtamista. Oman itsensä kehittäminen ja kasvu eli uudistuminen vaativat itsetuntemusta, itseluottamusta sekä taitoa reflektoida omaa toimintaa. Syvällisesti pohtimalla ja arvioimalla omaa toimintaa, pystytään kehittelemään uusia toimintamalleja itselle, tämä tarkoittaa luopumista vanhoista malleista. Reflektoinnin avulla pystytään oivaltamaan kokonaisuuksia sekä asioiden välisiä suhteita. (Sydänmaanlakka 2006, 33, 73, 81, 299.)

2.4.1 Muutosvalmius

Muutoksella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työn kehittämistä käytännön tarpeesta. Muutos lähtee aina yksittäisestä ihmisestä ja tuo mukanaan pelkoja sekä epävarmuutta. Muutosta voidaan pitää uhkana tai mahdollisuutena ja vaatii aina aikaa. Onnistunut muutoksen läpivieminen vaatii muun muassa avointa ja kannustavaa ilmapiiriä, kaikkien osallistumista suunnitteluun sekä tehokasta tiedonkulkua. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 85–88.)

Muutostilanteessa työyhteisössä muutoksen kohteena ovat työn näkyvät osat, esimerkiksi työssä käytettävät toimintamallit tai käytännöt sekä toimintaa ohjaavat strategiat tai visiot. Työmenetelmä tarkoittaa suunnitelmallista tai järjestelmällistä toimintatapaa ja toimintamalli on työn ja toiminnan työnjako- tai järjestämistapa (Pietilä ym. 2002, 152). Toimintamallit ja toimintamenetelmät ovat tärkeitä elementtejä, mutta eivät yksinään riittäviä muuttamaan hoitokulttuuria. (Sarajärvi ym. 2011, 19.)

Erilaisilla työmenetelmillä terveydenhuollon ammattilaiset pyrkivät asiakkaiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä ylläpitämiseen. Näiden työmenetelmien kehittäminen on muuttuvassa ympäristössä ajankohtaista ja tarpeellista, asiakkaiden odotukset ja tieto terveyteen liittyen kehittyvät ja muuttuu koko ajan. Ammattilaisten tulee suunnitella, toteuttaa ja arvioida menetelmiään vaihtuvissa tilanteissa ja jatkuva ammatissa kehittyminen sekä osaamisen päivittäminen vaativat näyttöön perustuvaa toimintaa ja tutkimustiedon hyödyntämistä. (Pietilä ym. 2002, 152.)

Pahkin ja Vesannon (2013, 5–6, 10) mukaan muutoksista selviää parhaalla mahdollisella tavalla, mikäli oma minä on tasapainossa ja luottaa selviytvänsä. Itsellä on varmuus osaamisestaan työssä ja osaamisen tuomana tietoisuus siitä, että selviytyy muuttuvissakin työtehtävissä. Omaan osaamiseen tulee kehittää ja ammattitaitoa ylläpitää jatkuvasti, tämän lisäksi työyhteisön ja johtamisen hyvä tuki auttavat muuttuvissa olosuhteissa. Muutokseen tarvitaan aina jokaisen työpanosta, ei vain ylimmän johdon ja muutoksen vakiinnuttaminen vaatii aikaa sekä vaivannäköä.

Haluttaessa muutosta, täytyy kyetä tekemään työn näkymättömiä perusolettamusten osia näkyviksi. Nämä näkymättömät ei toivotut osat työstämällä uusiksi toimintamalleiksi voidaan oppia vanhoista malleista pois. Samalla ei toivottuja osia työstämällä annetaan tilaa uusille olettamuksille, jotka jäävät osaksi hoitokulttuuria onnistuneiden oppimiskokemusten myötä. (Sarajärvi ym. 2011, 19.)

2.5 Työajanhallinnan merkitys

Hyvällä työajanhallinnalla on tutkimuksissa osoitettu olevan terveysvaikutuksia. Hyvä työajanhallinta myös auttaa yhdistämään työnteon yksityiselämään. Huono työajanhallinta taas aiheuttaa stressiä, on riski sairasteluille sekä sydän- ja verisuonisairauksia pitkällä aikavälillä varsinkin naisille, jotka tekevät ruumiillista työtä. Työntekijöiden työajanhallintaa parantamalla voidaan suojata heitä terveysongelmilta. (Ala-Mursula, Vahtera, Pentti & Kivimäki 2004, 254–255.)

Hyvä työajanhallinta nähdään myönteisesti työhyvinvoinnissa ja sitoutumisessa työhön sekä yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin. Työajanhallinta nähdään erityisesti työntekijöiden kokemuksissa omasta työstään. Toissijaisesti työajanhallinnan tila voidaan nähdä sairauspoissaolotilastoissa.

2.5.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia tarkastellaan usein yksilön näkökulmasta, toinen näkökulma on työn toimintamallien kehittämisen mahdollistaja. Tämä tarkoittaa käytännössä työprosessin, työmenetelmien, toimintatapojen ja työntekijän osaamisen kehittymistä sekä vaatimusten asettamista toiminnalle niin, ettei työntekijän hyvinvointi vaarannu. Hyvinvointia tulisi kuitenkin tarkastella molemmista näkökulmista, kokonaisvaltaisesti. Työntekijän tulee pitää huolta itsestään ja työnantajan huolehtii työn tekemisen edellytyksistä, näin jokainen toimija ottaa vastuun työhyvinvoinnista. (Laine 2014, 10.)

Heiskanen (2014, 166) toteaa organisaation epäselvien työnkuvien ja työnjakojen, toimimattomien toimintamallien, toimintojen suunnittelemattomuuden asiakaslähtöisesti ja resurssien puutteen aiheuttavan ihmisille työn hallitsemattomuutta. Työn hallitsemattomuus altistaa stressille. Toimintamallien tehokkaan käytön edellytyksiä ovat työyhteisön ihmissuhteiden kunnossa oleminen. Sekaisin olevat suhteet, toisen osaamisen tai työpanoksen vähäinen arvostus tai kunnioitus estävät tehokasta työskentelyä.

Työyhteisön työhyvinvointi näkyy asiakkaiden kokemuksissa hoidosta, tuen saamisesta työkavereilta ja yhteistyössä. Haastava ja tärkeä työ koetaan tällöin mielekkäänä ja joustavuus näkyy, ristiriitoja pystytään käsittelemään työyhteisössä ja johtaminen on kannustavaa sekä reilua. Ammatillinen kehittyminen mahdollistuu ja vuorovaikutus on hyvää moniammatillisesti. Lisäksi työhyvinvointi näkyy jokapäiväisessä hoitotyössä laadukkaana työotteena. (Utriainen, Ala-Mursula & Kyngäs 2015, 736, 740.)

Työhyvinvoinnintila voidaan mahdollisesti nähdä työntekijöiden sairauspoissaolotilastoissa tai hoitotyöntekijöiden vaihtuvuusprosentteissa, mutta erityisesti se nähdään ihmisten kokemuksissa. Terveystuhoalalla ei

voida tuottaa laadukasta palvelua, ellei työntekijät voi hyvin. Hyvä työryhmä auttaa ja tukee toisiaan. (Laine 2014, 10–11.)

Pitkittynyt stressi voi aiheuttaa työuupumusta, jonka tunnistaa voimakkaasta väsymyksestä, negatiivisesta asenteesta työhön sekä tunteesta, ettei kykene työhön tai siellä ei saa mitään aikaiseksi. Näitä tunteita kannattaa opetella tunnistamaan varhaisessa vaiheessa, jotta työuupumukselta voidaan välttyä. Työ on usein kaikkea muuta kuin kevyttä ja helppoa ja haasteet luovat lievän stressin. Lievä stressi parantaa suorituskkyä, virittää ja antaa voimaa lyhytkestoisena. Pidempään jatkuessaan stressillä on lamaannuttava sekä sairastuttava vaikutus ja sillä on kauaskantoiset negatiiviset vaikutukset yleiseen terveyteen (Surakka & Rantamäki 2013, 58–59; Ala-Mursula ym. 2005, 855.)

Stressiä voi aiheuttaa yli- tai alikuormitus, työolosuhteet tai toiset ihmiset. Ylikuormitus tilanteessa työn vaatimukset ovat liikaa osaamiseen nähden, työtehtäviä on liikaa olemassa olevaan aikaan nähden, annettu vastuu on liikaa tai muiden odotukset ovat ylimitoitettuja. Alikuormituksessa työtehtävät ovat liian helppoja tai yksinkertaisia kykyihin nähden, työtehtäviä on vähän tai vastuuta ei ole tarpeeksi. Lisäksi työolosuhteet tai muut ihmiset voivat aiheuttaa stressiä. Stressin hallinnan keinoja ovat ulkoisten asioiden muuttaminen tai sisäisten voimavarojen määrän lisääminen. (Surakka & Rantamäki 2013, 58–59.)

2.5.2 Sitoutuminen työhön

Työhön sitoutumiseen vaikuttavat moninaiset asiat, niin yksilöstä johtuvat kuin organisaation luomat tekijät. Yksilöllisiä tekijöitä ovat työtyytyväisyys, työuupumus ja yksilölliset ominaisuudet. Organisaatiosta riippuvia tekijöitä taas ovat työympäristö, kulttuuri, sitoutuneisuus, työn vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Työtyytyväisyys on näistä kaikkein vaikuttavin työhön sitoutumiseen, siksi onkin tärkeä lisätä ulkopuolista tyytyväisyyttä ja parantaa työympäristöä sitoutumisen lisäämiseksi. (Chan, Tam, Lung, Wong & Chau 2013, 612.)

Flinkman, Leino-Kilven ja Salanterän (2014, 45–46) mukaan moni miettii työpaikastaan tai ammatistaan lähtemistä, mutta tämä vaihtuvuus on ongelmallista sekä organisaatiolle, että muille työntekijöille. Tutkimuksissa on osoitettu, että työtyytyväisyys on vähäistä yksiköissä, joissa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Yksikköön jäävät työntekijät kuormittuvat jatkuvasta uudesta henkilöstöstä ja sillä on kielteinen vaikutus potilasturvallisuuteen.

2.5.3 Sairauspoissaolot

Siukola (2013, 250–253) määrittelee sairauspoissaolon olevan työntekijän kuntoutumisaikaa, jolla on päämääränä työntekijän paluu työelämään ja työehtosopimukset säätelevät sairauspoissaoloista. Sairauspoissaolon vaikutusta voidaan tarkastella niin yksilön, työyhteisön, työnantajan, työterveyshuollon kuin läheisten ihmisten näkökulmasta. Näkökulmaa kääntämällä päinvastoin saadaan ajatus siitä, mitkä asiat voivat olla sairauspoissaolon syy. Yhteistä näille näkökulmille on kuitenkin aina huoli työntekijän terveydestä ja toimintakyvystä työssä. Työ ja työolosuhteet aiheuttavat osan sairauspoissaoloista. ja heillä, joilla on mahdollisuus vaikuttaa sekä osallistua työssään ja joilla vallitsee hyvä työilmapiiri, on huomattu sairastavan vähemmän. (Rissanen & Kaseva 2014, 2-4; Manka ym. 2010, 15).

Terveysteen ja työkykyyn voidaan vaikuttaa työtä ja sen johtamista kehittämällä. Usein työkyvyttömyys onkin suhteellinen tila, johon vaikuttavat myös työn luonne, työyhteisön tavat toimia, työtyytyväisyys ja työn merkitys. Alhainen työajanhallinnan tunne aiheuttaa varsinkin naisille stressiä sekä uupumusta ja heikompaa terveyden tunnetta. Lisäksi työajan hallitsemattomuus työntekijöillä luo korkeamman sairauspoissaolojen määrän verrattuna niihin, joilla työaika on hallinnassa. Tutkimusten mukaan koettu stressi ja alhainen työajanhallinnan tunne ennustavat lisääntyviä sairauspoissaoloja etenkin naisten keskuudessa. (Schugk 2016, 1738; Ala-Mursula ym. 2002, 275; Ala-Mursula ym. 2005, 857.)

Tutkimuksessa työajanhallinnan vaikutuksesta aikaiseen työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen todetaan hyvän työajanhallinnan suojaavan työntekijöitä aikaiselta työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseltä tuki- ja liikuntaelin-sairauksien osalta. Työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, kuten selkäkipu, revähdykset tai rasitusvammat vaikuttavat useiden ihmisten elämään ja aiheuttavat kustannuksia niin poissaoloina kuin terveydenhoitokuluina. Yleisesti on tunnustettu, että työn vaatimukset ovat riski näiden sairauksien kehittymiselle. (Vahtera ym. 2010, 8; Grayson, Dale, Bohr, Wolf & Evanof 2005, 450–455.)

Sairauspoissaolot ovat suurin yksittäinen tekijä, joiden seuraamus on työntekijän työpanoksen menetys. Työpanoksen menetys on taas työnantajan näkökulmasta kustannus. Tutkitusti määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijät sairastavat vähemmän, joten vakituisilla työntekijöillä kustannukset ovat sairauspoissaoloissa suuremmat. Sairauspoissaolojen lisäksi sairaana työssäolo aiheuttaa työpanoksen menetystä ja tutkimusten mukaan aiheuttaa korkeampia kustannuksia mitä työstä poissaolo (Rissanen & Kaseva 2014, 2-4.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla hoitotyön näkökulmasta työajanhallintaa ja siihen liittyviä tekijöitä kuntoutusosastolla työvuoron aikana.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat:

1. Millaisia työajanhallintaan liittyviä haasteita kuntoutusosastolla on työvuoron aikana?
2. Minkälaiset ovat hoitajien näkökulmasta työajanhallintaan liittyvät kehittämistarpeet kuntoutusosastolla?
3. Minkälaisia ratkaisuehdotuksia hoitajilla on paremman työajanhallinnan saavuttamiseksi?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien näkökulmasta työajanhallinnasta tietyllä kuntoutusosastolla ja kuvailla tutkimuksen myötä työajanhallinnan haasteet sekä kehittämistarpeet osastolla. Tutkimuksella pyritään myös selvittämään ratkaisuehdotuksia näihin haasteisiin tai kehittämistarpeisiin.

4 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT

Opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista lähestymistapaa ja kyselyllä saatu aineisto avataan sisällön analyysiä käyttäen. Analyysista nousseiden pääkohtien avulla osallistuvalla havainnoinnilla tuotetaan asiarunko, jonka mukaan havainnointia toteutetaan. Asiarunkoon on kirjattu havainnot vuorojen ajalta.

Kvalitatiivinen lähestymistapa kuvailee ihmisten omia kokemuksia. Sisällön analyysi pyrkii kuvailemaan laajaa aineistoa tiivistetysti. Osallistuva havainnointi täydentää laadullista kyselyä ja sen avulla selvitetään toimivatko työntekijät, kuten he kertovat toimivansa.

4.1 Kvalitatiivinen lähestymistapa

Kvalitatiivisen eli laadullisen lähestymistavan tavoitteena on kuvata ihmisten omia kokemuksia, käsityksiä ja ajattelutapaa tutkittavasta ilmiöstä. Ihmisten kertomuksia tarkasteltaessa saadaan laaja-alainen käsitys tutkittavasta ilmiöstä ja saadaan näkemys ihmisten uskomuksista, suhtautumisesta sekä käyttäytymisestä suhteessa siihen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 65–66; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 162.)

Tämän opinnäytetyön käyttöalueeksi valittiin kvalitatiivinen lähestymistapa, sillä halutaan tuottaa tietoa hoitajan näkökulmasta tutkittavasta ilmiöstä ja lisäksi halutaan selvittää ratkaisuehdotuksia parempaan työajanhallintaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ei ole saada yleistettävää tietoa aiheesta, vaan pyritään kuvaamaan kuntoutusosaston puutteita työajanhallinnassa. Oros laadullista tutkimusta varten tehdään harkinnanvaraisesti ja pyritään löytämään henkilöt, jotka edustavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman hyvin sekä monipuolisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66–67.)

Kysely ja haastattelu tuovat ilmi sen, mitä tutkittavat henkilöt ajattelevat ja tuntevat sekä heidän uskomuksensa. Haastattelu ei kuitenkaan kerro mitä todellisuudessa tapahtuu. Havainnointi edesauttaa saamaan selville toimivatko ihmiset niin kuin he kertovat toimivansa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 212.)

Aineisto kerätään kahdelta kuntoutusosastolta, joiden fyysinen ympäristö on samanlainen ja hoitotyöntekijät tekevät tarvittaessa työtä kummalla tahansa osastosta. Aineiston keruu kohdistetaan pitkäaikaisille sijaisille sekä vakituksille työntekijöille. Työhistorialla tai osastolla työskentely ajalla ei niinkään ole tässä tutkimuksessa väliä luotettavuuden kannalta, sillä uusi työntekijä monesti näkee toimintamalleissa ja toimintaprosesseissa helpommin kehittämisen kohteet, samoin kuin työyhteisön keskinäisessä toiminnassa. Uusi työntekijä ei vielä ole rutinoitunut työyhteisön kulttuuriin voimakkaasti.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksen ei ole kerätä yleistettävää tietoa työajanhallinnasta, vaan tietoa nimenomaan tietyn osaston työajanhallinnasta hoitajien kokemana. Tällöin Hirsjärven ym. (2015, 181) mukaan aineiston koon ei tarvitse määräytyä yleistettävyyteen perustuen.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää saturaation eli riittävyden käsitettä. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistoa kerätään, kunnes aineistosta ei nouse enää esiin uusia näkökulmia tutkimusongelmaan liittyen. Tämän vuoksi aineiston laajuutta ei tässä vaiheessa nyt määritellä. Mutta koska kyseessä on opinnäytetyö ja aika on rajallisempaa, kuin laajemmiksi tarkoitetuissa töissä, määritellään vastaajien maksimimääräksi 15 henkilöä. Rajataan osallistujien taustaa niin, että vakituksessa työsuhteessa olevat tai pitkäaikaisessa sijaisuudessa olevat toimisivat vastaajina kyselyyn. (Hirsjärvi ym. 2015, 182.)

Aineiston analysoinnissa käytetään sisällön analyysia ja se on aineistojen perusanalyysimenetelmä. Menetelmän avulla pystytään analysoimaan erilaisia aineistoja ja samalla kuvaamaan niitä. Sisällön analyysin tavoite on esittää tutkittavaa ilmiötä laajasti, mutta samalla tiiviisti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 165–166.)

Analyysin voidaan katsoa etenevän vaiheittain niin, että ensimmäisenä tapahtuu aineiston kerääminen, tätä seuraa aineiston kuvailu ja luokittelu. Tämän jälkeen luokiteltu aineisto yhdistetään tiiviiksi kokonaisuudeksi ja haetaan aineiston tuomat selitykset ilmiölle. Aineiston analyysi on syytä aloittaa heti, kun aineisto on kerätty. (Hirsjärvi ym. 2015, 223.)

Kysely toteutetaan Webropol –kyselynä (liite 3). Linkki kyselyyn lähetetään osastoille sähköpostissa ja kyselyn saatekirje (liite 1) lähetetään samalla. Vastausajan ollessa kyselyyn kaksi viikkoa, toisen viikon alussa lähetetään muistutus sähköposti (liite 2) vastausten saamisen varmistamiseksi. Sisällön analyysiä (liite 4) toteutettiin tässä opinnäytetyössä taulukon 1 esimerkin mukaisesti.

Taulukko 1. Esimerkki sisällön analyysistä

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kuntouttavasta hoitotyöstä joutuu joskus aikapainessa tinkimään	Kuntouttavasta hoitotyöstä tinkiminen	Hallitseman ajan käyttö	Kuntouttavan hoitotyöhön käytetty aika	Kuntouttavan hoitotyön toteuttaminen
Huomioidaan kuntouttava työote aamutoimissa kuntoutujan kanssa	Kuntouttavan työotteen käyttö	Hallittu ajankäyttö		

4.2 Osallistuva havainnointi

Haastattelun jälkeen käytetään sieltä nousevien haasteiden ja kehittämiskohteiden varmistamisessa osallistuvaa havainnointia. Hirsjärven ym. (2015) mukaan esimerkiksi tutkittaessa ihmisten arvostuksia saadaan erilaisia tuloksia pelkällä haastattelu kyselyllä kuin tutkimalla mihin ihmiset todellisuudessa aikansa kuluttavat. Vilkan (2015, 143) mukaan havainnointi kertoo siitä mitä ihmiset tekevät.

Havainnointi on ammatillisen tutkimuksen kantavia voimia. Havainnointi yhdistää teorian käytännön osaamiseen ja tuottaa sellaista tietoa, jota ei ainoastaan kirjallista materiaalia käyttäen saada. Havainnointia voidaan käyttää kaikenlaisessa tutkimusaineiston kokoamisessa, mutta on varsin hyvä menetelmä erityisesti erilaisia prosesseja tutkittaessa. (Amk n.d.)

Havainnointi tutkimusmielessä vaatii järjestelmällistä tietojen kokoamista ja havaintojen tekeminen suunnittelua sekä havainnoimalla koottu tieto tulee koota järjestelmällisesti. Koottava materiaali noudattelee tutkimuksen ongelmanasettelua ja on luotettavaa. Havainnoimalla voidaan tarkkailla tapahtumia, käyttäytymistä tai fyysisiä kohteita. Havaintojen ymmärtäminen vaatii hyvät taustatiedot aiheesta ja tutkijan esiymmärryksen siitä. (Amk n.d.)

Havainnointia on kahta pääalajia, suoraa ja osallistuvaa. Lisäksi nämä molemmat voidaan jakaa ennalta jäsennehtyyn ja ennakolta jäsentämättömään tapaan. Suoraa havainnointia voidaan käyttää, kun halutaan tarkkailla tilannetta tai tapahtumia ilman, että tutkittavat tietävät tutkijan läsnäolosta. Osallistuva havainnointi on joko aktiivista tai passiivista. Aktiivisessa havainnoinnissa tutkija vaikuttaa läsnäolollaan tutkittavaan ilmiöön, passiivisessa havainnoinnissa tutkija on mukana samanlaisena osallistujana muiden kanssa. Oma rooli on osattava määritellä ja sen mahdollinen vaikutus tilanteeseen sekä havainnoinnin luotettavuuteen. (Amk n.d.)

Tässä tutkimuksessa käytetään strukturoitua eli jäsennehtyä havainnointia kyselyn aineiston perusteella nousseista kohteista. Näiden tietojen pohjalta päätetään mitä ja milloin havainnoidaan. Osallistuvassa havainnoinnissa rooli on passiivinen eli tutkija on samanlaisena osallistujana muiden kanssa, jotta saadaan tietoa, miten esimerkiksi toimintamallit ja työmenetelmät todellisuudessa toimivat. (Amk n.d.)

Aineiston kerääminen havainnoimalla ei ole mielivaltaista. Tutkimusongelma, tehtävät ja tavoite ohjaavat mitä ja miten havainnoidaan. Ennen havainnointia on tehtävä asiarunko havainnoinnin kohteista. Havaintojen tekeminen on helpompaa, jos tutkija tuntee kohderyhmän toimintatapoja. Tutkija osallistuu tutkimuksen kohteen arkielämään, mutta havainnointi voidaan kohdistaa ennalta määrättyihin asioihin. Käytännön tilannetta varten suunnitellaan mitä, missä ja miten havainnoidaan. (Vilka 2015, 143–144, 149.)

Havainnointia varten osallistutaan työvuoroihin osastoilla, ilta- ja aamuvuoroon, jotta saadaan tarkkoja havaintoja työvuoron aikaisesta toiminnasta. Lupa havainnointiin (liite 5) pyydettiin samassa työvuorossa olevilta työntekijöiltä, jotta he ovat tietoisia tapahtuvasta havainnoinnista. Kohderyhmän toimintatavat olivat tekijälle tuttuja entuudestaan aiemman työhistorian ansiosta. Havainnoinnin asiarunko ja saadut havainnot (liite 6) ohjasivat havainnointia.

5 TYÖAJANHALLINTA TYÖVUORON AIKANA

Työn tulokset kertovat hoitotyön näkökulmasta työajanhallinnasta kuntoutusosastolla työvuoron aikana. Tulokset kyselyn avoimista kysymyksistä on esitetty sisällönanalyysissä (liite 4) tuotettujen luokkien mukaan. Vastaajia kyselyyn kertyi kaikkiaan kuusi (6) kappaletta.

Osallistuvaa havainnointia tehtiin iltavuorossa sekä aamuvuorossa osastoilla, kahtena peräkkäisenä päivänä. Havainnoinnin asiarunko sekä kirjatut havainnot löytyvät liitteestä kuusi (6).

5.1 Kyselyn tulokset

Vastaajista 100 prosentilla (kuusi vastaajaa) on työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta yli 5 vuotta. Kaikki vastaajat ovat sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoita työkokemuksensa perusteella. Vastaajista 17 prosentilla (yksi vastaaja) työhistoriaa kuntoutuksen parissa on kolme -neljä vuotta ja 83 prosentilla (viisi vastaajaa) yli viisi vuotta. Vastaajista viisi on kuntoutuksen erikoisalalla asiantuntijoita työkokemuksensa perusteella ja yksi pätevä kuntoutuksen erikoisalalla.

Asiantuntijahoitajan osaamisalueeseen kuuluu näyttöön perustuvien käytäntöjen sekä toimintatapojen vahvistaminen hoitotyössä (Jokiniemi ym. 2014, 39). Asiantuntijahoitaja on joustava sekä taitava työssään, hänellä on kokemusta ja intuitiota muuttuvissa tilanteissa (Benner 2011). Osaava henkilökunta on edellytys toiminnalle ja muuttuva työelämä vaatii luovaa otetta työhön sekä laajaa osaamista (Wallin 2012, 10).

Kuntouttavan hoitotyön toteuttaminen ja ammatillinen osaaminen

Kuntouttavan hoitotyön toteuttaminen saattaa tulosten perusteella kärsiä aikapaineen vuoksi tai sen toteuttamiselle ei ole riittävästi aina aikaa. Kiireessä kuntouttavan hoitotyön toteuttaminen on vaikeaa tai siitä joudutaan tinkimään. Tällöin ajankäyttö on hallitsematonta. Hallittu ajankäyttö antaa perustan kuntouttavan hoitotyön käytölle.

Joskus harmittaa kiireen vuoksi kuntouttavan hoitotyön toteuttamisen hankaluus.

Ammatillisen osaamisen kehittämisen vastuu on itsellä ja työryhmänä huomioidaan toiminnan kehittäminen. Koulutuksiin pääsee tulosten mukaan hyvin ja kouluttautuminen on itsestä kiinni. Osastolla arvostetaan osaamista ja toivotaan koulutuksen sekä osaamisen huomioimista työnjaossa. Hoitajilla on halua kehittää työtä sekä itseään jatkuvasti. Työn kehittämiseen asenne on myönteinen ja toivotaan lisää aikaa työryhmänä kehittää

työtä. Työryhmä on avoin ja vuorovaikutustaidot ovat hyvät pääosin. Toivotaan lisää keskustelua ja rohkeutta puhua epäkohdista sekä yhteisistä pelisäännöistä.

Avointa keskustelua toivon lisää sekä mahdollisuuksia (aikaa) yhdessä kehittää ja keskustella osastomme asioista.

Työryhmän toiminta ja työajanhallinta

Työryhmänä toimiminen on joustavaa, avointa sekä tasa-arvoista, työryhmää kuvaillaan osaavaksi, hyväksi ja kannustavaksi. Työ itsessään on monipuolista ja vaihtelevaa, joita pidetään myönteisinä asioina. Työ on merkityksellistä sekä mielekästä. Työnohjaus on osastolla satunnaista.

Työmäärä, työtahti ja -muutokset hyvin vaihtelevia, joka omasta mielestäni on hyvä asia.

Työajanhallinta kuvaillaan hyväksi ja työryhmältä saa apua. Keskittymiskykyä pidetään useimmiten hyvänä ja töiden delegointia sekä työtehtävien ajoittamista pidetään tärkeinä työn hallitsemiseksi. Tehotonta työskentelyä on, kun työ keskeytyy tai raportin pitämiseen menee reilusti aikaa. Töiden kasautuminen ja kiire sekä tunne ajan loppumisesta kesken ovat työajanhallinnan puutteita. Hoitajat ovat sitoutuneita työhönsä, kokeneita ja vuorovaikutustaitoja kuvaillaan hyväksi.

Raporteissa kuluu toisinaan liikaa aikaa

Asioiden hoitamisessa tulee ajoittain kova kiire, kotiuttamiset, uudet asiakkaat tulevat päällekkäin, haavahoidot sattuvat samalle päivälle.

Työtä ohjaavat arvot

Itseään ja työtä ohjaavia arvoja kuvaillaan olevan oman työn sekä työryhmän arvostaminen sekä asiakaslähtöinen työote. Työkavereita kunnioitetaan, vuorovaikutustaitoja sekä vastuullisuutta pidetään tärkeänä. Kuntouttava työote, kuntoutujan tarpeet sekä kohtaaminen, tasapuolisuus, ystävällisyys, huomioiminen ja työn kehittäminen ohjaavat työryhmän toimintaa.

Tärkeää, että kaikilla kuntoutujilla vuoron aikana hoitaja, joka huomio kuntoutujan tarpeita ja toiveita.

Vastaajista 17 prosenttia (yksi vastaaja) kokee tuntevansa itsensä 80 prosenttisesti, vastaajista puolet (kolme vastaajaa) tuntevat itsensä 90 prosenttisesti ja 33 prosenttia (kaksi vastaajaa) vastaajista tuntee itsensä täysin eli 100 prosenttisesti. Kaikki vastaajat tuntevat itsensä kiitettävällä tai

tydyttävällä tasolla ja itsensä tunteminen luo pohjaa sille, miksi asioita ylipäätään tehdään.

Muutosvalmius ja toimintamallit

Muutosvalmiutta, niiden hallintaa ja niistä selviytymistä ovat heikentäneet hoitajien mukaan muutosten nopeus sekä hallitsemattomuus ja niitä kuvaillaan olleen paljon. Työn suunnittelemista muutostilanteessa pidetään haasteellisena. Toisaalta asenne muutoksia kohtaan on avoin ja myönteinen haastetta kohtaan. Toisaalta muutoksiin ollaan väsyneitä ja työn kehittämiseen ei riitä energia.

Työssä ja toiminnassa on tullut viime kuukausina monia muutoksia, joiden sisäistäminen vie oman aikansa. Samanaikaisesti tullut paljon muutoksia ja uutta opeteltavaa.

Toimintamallit eri vuorojen välillä kuvaillaan seuraavasti. Aamuvuoron aikana on sovittu tietyt hoidettavat tehtävät, mutta toisaalta aamuvuoroissa työt kasaantuvat, vaikka myöhemminkin olisi aikaa. Iltavuorolle ei jätetä isompia töitä ja kello seitsemää illalla pidetään takarajana suihkussa avustamiselle. Yövuoron tehtäviin ei kuulu aamutoimissa avustaminen.

Yhteisten sääntöjen noudattamista ja yhteistyötä kuvaillaan niin, että esimerkiksi töiden jakaminen riippuu vuorossa olevista ihmisistä ja sama asia vaikuttaa myös töiden sujumiseen. Tässä toivotaan avointa vuorovaikutusta, jotta työnjako olisi tasapuolista ja kuormitus tasaista kaikkien kesken. Lääkärin kanssa yhteistyössä on henkilö, joka on ollut useamman vuoron töissä. Moniammatillinen yhteistyö on useimmiten sujuvaa.

Työnjako ja suunnitelmallisuus

Työnjaon tasapuolisuus ja selkeys nousevat tuloksissa esiin seuraavasti. Työvuoron alkaessa tehdään selkeä työnjako yhdessä ja tätä noudatetaan useimmiten. Työjako on ajoittain kuormittavampaa toisille, epätasaista ja toisinaan töistä valikoidaan samantapaiset mitä aiemmin. Työnjakoon, suunnitteluun sekä työtehtäviin toivotaan selkeyttä. Hoitotyön toteuttamiseen osallistuu jokainen. Tasapuolisuuteen toivotaan vielä kiinnitettävän lisää huomiota, joskus huomattavissa joidenkin töiden välttelyä. Vastuuta omasta tekemisestä on ja sitä toivotaan muiltakin, sovituista asioista on huolehdittava ja potilastietojärjestelmään kirjaus korostuu työssä.

Turhauttavaa on, kun joku haluaa tehdä vain mieleisiään töitä, jotka kenties muut paikkaavat.

Näkyvät vaihtelevasti, riippuen vuorossa olevista henkilöistä. Ajoittain työnjako sovitaan melko tarkkaan, ajoittain taas ei.

Töiden jakaminen tärkeysjärjestykseen ja suunnitelmallisuus ovat tärkeitä asioiden hoitamiseksi. Työnjakoon ehdotetaan uutta mallia moduuli- tai yksilövastuisesta työskentelystä. Nykyisellään pelisäännöt toteutuvat ajoittain. Raportin pitämiseen toivotaan tiiviyyttä sekä oleellisten asioiden kertomista. Hiljaista raportointia ehdotetaan, mutta tällä hetkellä tietokoneiden määrä estää sen. Kuntoutujien saapumisen ajankohtaan mietitään muutosta vastauksissa.

Varsinkin aamuisin ajallisesti tiukempaa, tällöin jäykkää suunnitelmallisuutta päivän asioiden hoitamiseksi.

Toimintaympäristö ja vaikutusmahdollisuudet

Toimintaympäristön kuntoutusosastolla pidetään toimivana. Toimistoa sen sijaan pidetään rauhattomana, tietokoneita toivotaan lisää sekä lääkkeenjaolle omaa erillistä keskitettyä tilaa. Rauhaton työtila vaikeuttaa keskittymiskykyä. Tiedon kulussa on ongelmia käytössä olevien eri potilastietojärjestelmien vuoksi. Tietyt raamit ovat työssä määriteltyjä ja niihin vaikutusmahdollisuuksia ei koeta olevan, työn suunnitteluun ja työmäärään taas pystytään vaikuttamaan.

Työympäristön ajoittain rauhattomuus (esim. kova yleishälinä kansliassa.

Tietokoneita on vähän.

Työntekijä resursseja toivotaan olevan riittävästi. Sijaisjärjestelyt on useimmiten saatu toimimaan ja sijaisia koetaan olevan ajoittain paljon. Uusille työntekijöille toivotaan riittävää perehdytystä ja heidän omaa vastuutaan perehtymisestä työhön toivotaan. Asiaa ehdotetaan auttamaan perehtyjän tarkistuslistaa. Työhön vaikuttavat aina asiakkaat sekä osaston päivärytmi. Työn kuormittavuutta kuvaillaan kohtalaiseksi ja vaihtelevaksi.

Sijaisia välillä paljon, mutta yleensä hyvin järjestynyt.

Työn raamit määräytyvät asiakkaiden kuntoisuuden ja osaston päivärytmin pohjalta, mutta liikkumavaraa on esim. työjärjestyksen suhteen.

5.2 Havainnoinnin tulokset

Työn tekeminen on asiakaslähtöistä toimintaa. Kuntouttavan hoitotyön toteuttaminen on hoitohenkilökunnan lisäksi myös asiakkaan omasta asenteesta kiinni. Työntekijöiden keskuudessa on selkeästi halua työn kehittämiseksi, työn aikapaine osaltaan estää tämän toteuttamisen ja toisaalta, kun hiljaisempaa ei välttämättä jakseta kehittää työtä. Hoitosuunnitelma ei ole kaikilla asiakkailla nähtävissä.

Vuorovaikutus ja yhteistyö on sujuvaa sekä toimivaa pääosin. Sijaisille ohjeistetaan ja delegoidaan työtehtäviä hyvin sekä ohjeistetaan tarvittaessa. Opiskelijoiden ohjausta toteutetaan työn ohessa. Työryhmän ilmapiiriin koetaan kohentuneen aiemmasta parempaan suuntaan. Työnohjausta kaivataan lisää. Työryhmässä voidaan luottaa siihen, että seuraava vuoro jatkaa siitä mihin edellinen on jäännyt. Työryhmä auttaa toisiaan tarvittaessa.

Tasapuolisuutta työnjaossa huomioidaan ja osaaminen otetaan huomioon. Tarvittaessa neuvoja saa työkaverilta. Työnjaon selkeys helpottaisi raportointia ja työn tekemistä, varsinkin aamun aikapaine estää tätä. Raportin pitämistä toivotaan tiivistettävän ja toivotaan, että jokainen ammattiryhmä kirjaisi kalenteriin hoidettavia asioita. Turha työn siirtäminen, kun itsekin voi asian hoitaa, vähentää päällekkäisyyksiä. Rakenteisen kirjaamisen käyttäminen on osittaista. Sijaisille on perehdytyskansio, mutta hyvin laaja ja vain osittain ajan tasainen. Eri asiakasryhmille on samasta asiasta monenlaisia toimintamalleja riippuen siitä, kuka kuntoutuksen maksajana toimii.

Toimistotilan rauhallisuus ja rauhattomuus todella vaihtelevaa. Keskeytyksiä saattaa tulla jatkuvasti hetkittäin, varsinkin iltapäivällä hektistä. Pääosin tarvittavat tavarat helposti löydettävissä. Työtä helpottavia listoja käyttää vain osa työntekijöistä. Tietokoneelle joudutaan jonottamaan tietokoneiden vähyyden vuoksi ja kirjaamaan ei pääse välttämättä silloin, kun omilta töiltä olisi paras hetki. Lääkkeidenjakotila on rauhallinen, jos ovi pidetään suljettuna. Potilastietojärjestelmän ja rakenteisen kirjaamisen kaikkia mahdollisuuksia ei kaikki työntekijät käytä. Uusien välineiden käyttö ei ole kaikille tuttu ja tuo epävarmuutta niiden ohjaamiseen asiakkaille.

6 POHDINTA

Tässä luvussa pohditaan opinnäytetyön eettisyyttä sekä luotettavuutta. Tarkastellaan lisäksi työn tuloksia ja kuvaillaan opinnäytetyöprosessi. Lopuksi mietitään jatkotutkimus- sekä kehittämisaiheita työlle.

Eettisyyden keskeisin asia opinnäytetyötä tehtäessä on, että toisten tekstejä ei esitetä omana eikä suoraan kopioida omaan työhön. Työn tuloksia ei sovi vääristää, eikä keksiä. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa työn tekemisen kuvailu ja kuinka tuloksiin on päädytty.

6.1 Eettisyyden tarkastelu

Keskeisiä tutkimusta koskevia eettisiä periaatteita ovat, ettei toisten tekstejä plagioida eikä myöskään kopioida omaa tekstiä edellisistä tutkimuksista ja anneta harhaanjohtavasti kuvaa uusista tutkimustuloksista. Tulos-

ten yleistäminen ilman kritiikkiä, tulosten keksiminen tai muuttaminen eivät ole hyväksyttäviä hyvien käytäntöjen mukaan. Raportin esittäminen ei saa johtaa harhaan, eikä tuloksia saa jättää esittämättä oman mielen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2015, 26.)

Kysymyksen 3 oli useimmat vastaajat ymmärtäneet väärin ja vastanneet asian vierestä liittyen työvuorosuunnitteluun. Nämä vastaukset jouduin hylkäämään sisällönanalyysi vaiheesta.

Tulisi huomioida tasapuolisuus esim. yövuorojen suhteen ja että yövuorot laitetaan ensin listalle (ei toimi).

Tasapuolisesti erilaisia työvuoroja, kaikki huomioivat myös yövuorojen laitton.

Klo 14-22 vuoroja listalla kaksi, iltavuoroja pääsääntöisesti 6 listalla.

Hyvänä näen sen, että työvuorossa ollaan ajallaan. Työvuoro autonomiassa tasapuolisemmin 22 asti iltavuoroissa olevia.

Aluksi suunnitelmassa oli tehdä henkilökohtaiset haastattelut työntekijöille, mutta eettisesti tarkasteltuna päädyttiin tekemään haastattelu anonymyminä kyselynä. Tutkijan ollessa työntekijöille tuttu olisi haastattelu kasvokkain voinut olla häiritsevää ja vastausten rehellisyys olisi voinut kärsiä. Osallistuva havainnointi oli samassa vuorossa olleiden tiedossa ja heiltä kysyttiin lupa havainnointiin, salaa tehty havainnointi olisi eettisesti tarkasteltuna ollut väärin. Lisäksi tulosten ja opinnäytetyön julkistamisen jälkeen havainnoinnin kohteille olisi saattanut jäädä epämiellyttävä olo asiasta.

6.2 Luotettavuuden tarkastelu

Laadullista tutkimusta kuvaillessa on tärkeä pohtia ja kuvailla lukijoille, kuinka tutkimus on tehty ja miten saatuihin tuloksiin on päädytty. Tällöin kvalitatiivisestakin tutkimuksesta voidaan käyttää reliaabelius eli luotettavuus käsitettä. Laadullisessa tutkimuksessa ydinasioita ovat henkilöiden, paikkojen sekä tapahtumien kuvaus mahdollisimman tarkasti. Luotettavuutta lisää tarkka selonteko tutkimuksen toteuttamistavasta. (Hirsjärvi ym. 2015, 231–232.)

Haastattelun validius eli pätevyys voidaan todeta, mikäli se mittaa sitä mitä on tarkoituskin mitata. Mittari ei aina vastaa kuviteltuun tutkimuksen kohteeseen. Esimerkiksi kyselylomakkeilla vastaaja voi tulkita kysymyksen aivan toisin, mitä tutkija on tarkoittanut todellisuudessa. Lisäksi vastausten tulkintaa ei voida pitää pätevänä, mikäli tutkija seuraa omia alkuperäisiä ajatusmallejaan. (Hirsjärvi ym. 2015, 231–232.)

Tutkimuksen luotettavuuteen voi heikentävästi vaikuttaa tutkijan kokemattomuus laadullisen tutkimuksen tekemisessä. Lisäksi harjaantumattomuus sisällön analyysin sekä osallistuvan havainnoinnin tekemisessä saattaa osaltaan vaikuttaa tutkimustulosten luotettavuuteen. Opinnäytetyöprosessi on kuvailtu opinnäytetyössä ja työn luotettavuutta on pyritty koko prosessin ajan tarkastelemaan neutraalista näkökulmasta sekä omat mielipiteet on pyritty pitämään työstä erillään.

Kyselylomakkeen käyttö poisti mahdollisuuden tehdä tutkittaville tarkentavia kysymyksiä aiheesta sekä oikaista väärinymmärrettyjä kysymyksiä aiheesta. Tämän vuoksi vastauksia ei voitu hyödyntää, kuten edellä on kuvailtu. Osallistuvalla havainnoinnilla voitiin varmistaa ovatko kuvaillut asiat niin kuin vastauksissa kuvailtiin niiden olevan. Havainnointi ja kysely täydentävät toisiaan, sillä kumpikaan menetelmä ei ole täysin luotettava. Luotettavuutta voidaan vahvistaa käyttämällä useampaa menetelmää (Hirsjärvi ym. 2015, 233). Havainnoinnissa muistin varassa työskentely vähentää luotettavuutta, koska havaintoja ei pystynyt laittamaan heti muistiin.

6.3 Tuloksien tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla hoitotyön näkökulmasta työajanhallintaa ja siihen liittyviä tekijöistä kuntoutusosastolla työvuoron aikana. Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien näkökulmasta työajanhallinnasta tietyllä kuntoutusosastolla ja kuvata tutkimuksen myötä työajanhallinnan haasteet sekä kehittämistarpeet osastolla. Tutkimuksella pyritään myös selvittämään ratkaisuehdotuksia näihin haasteisiin tai kehittämistarpeisiin.

Tuloksien saamiseksi käytetään kahta menetelmää, kyselyä sekä havainnointia. Havainnointi varmistaa kyselyn tulokset ja tarkentaa joitain asioita, mitä kyselyssä nousee esiin. Tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimustehtäviin.

Haasteet kuntoutusosastolla työvuoron aikana

Opinnäytetyön ensimmäisen tehtävän tavoitteena on selvittää, millaisia työajanhallintaan liittyviä haasteita kuntoutusosastolla työvuoron aikana on. Haastetta tuo aikapaineessa kuntouttavan hoitotyön toteuttaminen, josta vastaajat kokevat joutuvansa tinkimään ajoittain. Tällöin ajankäytön voidaan katsoa olevan hallitsematonta, kun työ kärsii tiukkojen aikataulujen vuoksi (Mäkisalo-Ropponen 2014, 110).

Kehitettävää on rohkeudessa keskustella epäkohdista työssä sekä yhteisiä pelisääntöjä toivotaan kehitettävän. Avoin vuorovaikutus työyhteisössä on yhteistyötä sekä ymmärrystä jokaisen tarpeellisuudesta kokonaisuudessa (Surakka & Rantamäki 2013, 85; Mäkisalo-Ropponen 2014, 118).

Työn kuvaillaan keskeytyvän usein tai raportin pitämiseen menee reilusti aikaa. Osallistuva havainnointi tukee tätä kuvailua, raportti pidetään suullisesti. Keskittymisen puute vaikeuttaa työn tekemistä ja tekee siitä tehotonta, hyvän työajanhallinnan kannalta on tärkeää tehdä kerralla hyvää jälkeä (Mäkisalo-Ropponen 2014, 110). Töiden kasautuminen ja kiire sekä tunne ajan loppumisesta kesken ovat työajanhallinnan puutteita. Työvuoron alussa työt kannattaa yhdessä suunnitella kunnolla, jolloin turhat tarkistamiset ja päällekkäisyydet jäävät pois (Mäkisalo-Ropponen 2014, 110).

Muutosvalmiutta, niiden hallintaa ja niistä selviytymistä ovat heikentäneet hoitajien mukaan muutosten nopeus sekä hallitsemattomuus ja niitä kuvaillaan olleen paljon. Muutosten vaikeus työyhteisössä voi johtua osittain siitä, että työtä ohjaavat oletukset ovat tiedostamattomia ja itsestäänselvyyksinä pidettyjä (Sarajärvi ym. 2011, 19). Muutoksista selviytyäkseen parhaalla mahdollisella tavalla, työntekijän tulee luottaa selviytymiseensä tilanteessa ja työmenetelmien kehittäminen on tärkeää, sillä asiakkaiden tarpeet sekä tieto terveyteen liittyen kehittyy jatkuvasti (Pahkin-Vesanto 2013, 5–6, 10; Pietilä ym. 2002, 152).

Aamuvuoroissa työt kasaantuvat, vaikka myöhemminkin olisi aikaa. Työajanhallintaa edesauttavat suunnitelmallisuus, oman työn selkeä rajaaminen ja oman rajallisuuden hyväksyminen, delegointitaidot sekä rohkeus muutoksia kohtaan (Hietalahti & Pusenius 2012, 60–61). Yhteisiä sääntöjä noudattavat osa työntekijöistä ja töiden jakaminen riippuu myös henkilöistä. Työntekijän kielteinen rooli työyhteisössä voi pitkällä aikavälillä aiheuttaa pahoinvointia koko työyhteisöön (Mäkisalo-Ropponen 2014, 115–116). Oman toiminnan tietoisesti tekeminen auttaa luomaan itselleen uusia toimivampia toimintamalleja ja luopumaan vanhoista toimimattomista malleista (Sydänmaanlakka 2006, 33, 73, 81, 299).

Vastuuta omasta tekemisestä toivotaan kaikilta ja sovitusta asioista on huolehdittava. Havaintojen mukaan uusien välineiden käyttö ei ole kaikille välttämättä tuttua, jolloin täytyisi muistaa oma vastuu ottaa asioista selvää. Hoitajalla on eettisten ohjeiden mukaan vastuu omasta työstään (Sairaanhoidtajien eettiset ohjeet 1996; Lähihoitajien eettiset ohjeet 2009). Toimivan työyhteisön tunnistaa siitä, että yksilö asettaa työryhmän edun omansa edelle ja huolehtii yksilönä osuudestaan sen jäsenenä, jolloin työ on mahdollisimman sujuvaa (Surakka & Rantamäki 2013, 104).

Rauhaton työtila vaikeuttaa keskittymiskykyä. Aikavarkaat, kuten puhelinoitot tai turha valittaminen, aiheuttavat huonoa omaatuntoa työntekijöille tai toisaalta tuo kaivatun tauon keskittymistä vaativaan työhön (Nevalainen 2007, 54–55). Tietokoneita todetaan olevan vähän ja havainnointi vahvistaa tämän. Koneelle täytyy työpäivän aikana jonottaa ja tietokoneella ollessa tulee paljon keskeytyksiä, kun työkaverit pyytävät tarkistamaan asiakkaita koskevia asioita koneelta, esimerkiksi lääkityksiä. Hoitotyön kirjaaminen on tärkeä apuväline hoitotyön toteuttamisessa ja hoitosuunnitelman tulisi aina olla ajan tasalla (Rautava-Nurmi ym. 2016, 46–47).

Työajanhallintaan liittyvät kehittämistarpeet

Toisessa opinnäytetyön tutkimustehtävässä selvitetään, minkälaiset ovat hoitajien näkökulmasta työajanhallintaan liittyvät kehittämistarpeet kuntoutusosastolla.

Kuntouttava hoitotyö kärsii aikapaineen vuoksi, mutta silloinkin olisi tärkeä muistaa miksi työtä ylipäättään tehdään. Työyhteisössä liian tiukoiksi asetetut aikataulut ajavat usein hallitsemattomaan ajan käyttöön (Mäkisalo-Ropponen 2014, 110). Asioiden laittaminen tärkeysjärjestykseen on ensiarvoista silloin, kun asioita kasaantuu päällekkäin hoidettaviksi runsaasti. Ainoa keino hyvän työajanhallinnan varmistamiseksi on laittaa asiat kiireellisyys ja tärkeysjärjestykseen, tässä korostuu itsensä johtaminen (Manka ym. 2010, 48; Mäkisalo-Ropponen 2014, 109).

Kuntoutuksen omalla asenteella on vaikutus hoitoon. Jos asiakkaan asenne on kielteinen, on syytä miettiä millä keinoin asiakasta saadaan motivoitua. Mitattavissa olevat toimintakyvyn muutokset motivoivat sekä asiakasta, että työntekijää (Suvikas ym. 2013, 9–11).

Työntekijöiden sitoutuminen sovittuihin käytäntöihin ja pelisääntöihin, jolloin työn tekeminen on sujuvaa ja yhtenäistä. Itsensä johtaminen on omien taitojen tunnistamista, vastuuta omasta toiminnasta ja itsensä kehittämistä niin, että toiminta on tavoitteellista. Työyhteisössä tulee toimia yhteisten tavoitteiden sekä päämäärien eteen. (Surakka-Rantamäki 2013, 40–42; Mäkisalo-Ropponen, 2014, 108, 114).

Kirjaaminen osastoilla ei ole täysin yhtenäistä, hoitosuunnitelma ei ole kaikilla asiakkailla nähtävillä. Vaikuttaako tähän osaamisen vai ajan puute vai onko kyse tietokoneiden vähyydestä. Hoitotyön kirjaaminen on apuväline hoidon toteuttamiseen ja kirjaamisella myös taataan kaikkien osallisten oikeusturva (Rautava-Nurmi ym. 2016, 46–47).

Ratkaisuehdotuksia paremman työajanhallinnan saavuttamiseksi

Kolmannessa opinnäytetyön tehtävässä tarkoituksena on selvittää, minkälaisia ratkaisuehdotuksia hoitajilla on paremman työajanhallinnan saavuttamiseksi.

Työnjakoon ehdotetaan uutta mallia moduuli- tai yksilövastuisesta työskentelystä. Nymanin (2006, 7) mukaan yksilövastuisessa hoitotyössä hoitaja tekee yhdessä asiakkaan kanssa tavoitteet hoitojaksolle sekä suunnittelee sen. Omaha-ohjelman on vastuussa omista asiakkaistaan myös poissa ollessaan kattavan suunnitelman kautta ja korvaava hoitaja toteuttaa sitä. Tässä mallissa vastuu asiakkaista ja itsenäisyys työssä korostuu. Moduulityöskentelyssä osasto on jaettu moduuleihin, joiden asiakkaista hoitaja vuoronsa aikana vastaa.

Uusille työntekijöille toivotaan riittävää perehdytystä ja heidän omaa vastuutaan perehtymisestä työhön toivotaan. Asiaa ehdotetaan auttamaan perehtyjän tarkistuslistaa. Selkeä perehdytysohjelma vaikuttaa myönteisesti uuden työntekijän sitouttamiseen työhön sekä perehdytystä toteuttavan henkilökunnan työtyytyväisyyteen (Lahti 2007, 8).

Hiljaista raportointia ehdotetaan, mutta tällä hetkellä tietokoneiden määrä sekä rakenteisen kirjaamisen käyttö estävät sen. Rautava-Nurmen ynnä muiden (2016, 52–53) mukaan kirjallinen eli hiljainen raportointi tarkoittaa, että kun hoitohenkilökunta tulee vuoroon, he lukevat vastuullaan olevista asiakkaista tiedot sähköisestä potilaskertomuksesta. Tässä toimintamallissa korostuu tarkka kirjaaminen, mutta tätäkin voidaan täydentää suullisella lisätiedolla. Kirjallisen raportoinnin on havaittu säästävän hoitajien aikaa sekä kirjaamisen laadun edistyneen.

6.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2016 aiheen ideoinnilla, yhteistyökumppanin etsimisellä sekä aiheen yhdistämisellä työelämän kanssa sopivaksi kokonaisuudeksi, niin että aihe on mielenkiintoinen ja toteutettavissa. Aiheen jalostuttua lähdettiin tarkastelemaan ja kokoamaan lähteitä työn teoreettiseen viitekehykseen.

Teoreettisen viitekehyksen materiaalia löytyi ja työajanhallinta osoittautui varsin moninaiseksi ja moniulotteiseksi aiheeksi, jota voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Paljon tietoa löytyi työajanhallinnasta työvuorosunnittelun näkökulmasta. Lähteiden valinnassa pyrittiin tarkkuuteen, jotta aiheen rajausta työajanhallinnasta työvuoron aikana toteutuu suunnitellulla tavalla. Lähteiden valinnassa pyrittiin katsomaan lähteiden ikää, ei yli kymmenen vuotta vanhaa materiaalia. Kymmenestä vuodesta poikettiin lähteissä, jotka selkeästi osuivat aiheen rajaukseen. Ulkomaalaisten sekä kotimaisten tutkimusten lisäksi käytettiin kotimaista hoitotyön kirjallisuutta teorian tukena.

Suunnitelma henkilökohtaisista teemahaastatteluista vaihtui aiheen rajautumisen jälkeen anonyymiksi kyselyksi internetissä. Tämä siitä syystä, että tutkija on osastoiden työntekijöille entuudestaan tuttu ja näin haluttiin varmistaa vastaajien yksityisyys. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oleva työajanhallinnan haasteiden löytäminen tuki anonyymiä vastaustapaa, jotta vastaukset ovat rehellisempiä.

Väliseminaarissa sekä työn tilaajalta saadun palautteen perusteella työtä sekä kyselyä on muokattu haluttuun suuntaan ja niin, että kysymykset tukevat työelämää mahdollisimman paljon ja ovat ymmärrettävässä muodossa. Yhteistyössä tilaajan kanssa sovittiin kyselyn julkistamisajankohta sekä havainnoinnin aika.

6.2 Jatkotutkimus- ja kehittämisasiheet

Tämän opinnäytetyön tulokset antavat viestin, että kuntoutusosastoilla työajanhallinta on pääosin kunnossa. Tulokset nostavat esiin asioita, joita kehittämällä osastoiden työajanhallintaa pystytään vielä entisestään parantamaan.

Kehittämisehdotuksena hoitotyölle voidaan esittää huomion kiinnittämistä työryhmänä yhteisten toimintamallien noudattamiseen sekä yksilönä muistaa vastuu omasta tekemisestä ja kehittämisestä. Kirjaamisen käytännöissä on tärkeä sitoutua noudattamaan yhteisesti sovittuja linjoja, jolloin hoitotyön jatkuvuus turvataan. Työryhmänä työnjaon miettiminen selkeäksi kokonaisuudeksi, joka on jokaisella ryhmän jäsenellä tiedossa, auttaa selkiyttämään ja tasapuolistaa työn kuormittavuutta. Tutkimustulosten mukaan voidaan todeta myös osastoilla olevan tarvetta suuremmalle määrälle tietokoneita, sillä niiden tarve nousi esiin sekä kyselyn, että havainnoinnin aikana.

Työajanhallintaa olisi jatkossa mielenkiintoista tutkia osastoilla, jos nyt saadut tutkimustulokset johtavat muutoksiin. Näin nähtäisiin, paraneeko hoitajien kokemus työajanhallinnasta entisestään muutosten jälkeen. Tutkimuksella voitaisiin selvittää tulosten merkitys käytännön työhön. Mielenkiintoinen aihe jatkossa olisi myös tutkia laajemmin työajanhallinnan merkitystä työhön sitoutumiseen, työhyvinvointiin sekä sairauspoissaoloihin.

LÄHTEET

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kivimäki, M., Kevin, M-V. & Pentti, J. (2002). Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 272–278. Haettu 4.2.2017 osoitteesta

<http://jech.bmj.com/content/56/4/272.short>

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Linna, A., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2005). Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 59, 851–857. Haettu 13.3.2017 osoitteesta

<http://jech.bmj.com/content/jech/59/10/851.full.pdf>

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2004). Effect of employee worktime control on health: a prospective cohort study. *Occupational & Environmental Medicine*. 254–261. Haettu 4.2.2017 osoitteesta

<http://oem.bmj.com/content/61/3/254.short>

Amk (n.d.) *Observointiin perustuvan tutkimuksen suorittaminen*. Virtuaali ammattikorkeakoulu. Haettu 14.2.2017 osoitteesta

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289409557/1194290592851.html>

Benner, P. (2011). *From Novice to Expert*. Nursing Theories. Haettu 21.2.2017 osoitteesta

http://currentnursing.com/nursing_theory/Patricia_Benner_From_Novice_to_Expert.html

Chan, Z., Tam, W., Lung, M., Wong, W. & Chau, C. (2013). A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *Journal of Nursing Management*. 21, 605–613. Haettu Chinal -tietokannasta.

Engstrand, A. (2017). *Työhallinnan hyvät käytännöt*. Kuntoutuksen tukinto-ohjelma. Opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Haettu 24.3.2017 osoitteesta

http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/122197/Engstrand_Anni.pdf?sequence=1

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. (2014). Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. 45–60. Teoksessa I., Ranta & E., Tilander (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto.

Grayson, D., Dale, A., Bohr, P., Wolf, L. & Evanof, B. (2005). Ergonomic Evaluation Part of a Treatment Protocol for Musculoskeletal Injuries. *Aa-ohn Journal*. Vol 53. No 10. 450–457. Haettu Chinal tietokannasta.

Heiskanen, A. (2014). Työpahoinvoinnin hinta. 162–177. Teoksessa I., Ranta & E., Tilander (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto.

Hietalahti, H. & Pusenius, R. (2012). *Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä*. Pro Gradu- tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Haettu 21.2.2017 osoitteesta
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. 20. painos. Helsinki: Tammi

Jokiniemi, K., Pietilä, A-M., Kangasniemi, M., Haatainen, K. & Meretoja, R. (2014). Työhyvinvointi ja kliinisen hoitotyön asiantuntijuus. 37–44. Teoksessa I., Ranta & E., Tilander (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. 3. uudistettu painos. Helsinki: SanomaPro.

Kivekäs, J. & Kallanranta, T. (2007). *Toimintakyky ja kuntoutus*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. (2012). *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Helsinki: Edita.

Lahti, T. (2007). *Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen*. Pro Gradu - tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Haettu 11.5.2017 osoitteesta
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf>

Lehtinen, R-L. (2006). *Kiire haasteena, aika mahdollisuutena*. Hoitajien ja lähijohtajien kiireelle antamia merkityksiä konservatiivisessa hoitotyössä. Pro Gradu -tutkielma. Terveystieteiden laitos. Kuopion yliopisto.

Lähihoitajan eettiset ohjeet (2009). *Lähihoitajan eettiset ohjeet*. Super. Haettu 21.2.2017 osoitteesta
https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/9938_super_lähihoitajan_eettiset_ohjeet2013.pdf

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. (2010). *Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Kuntoutussäätiö. Haettu 2.3.2017 osoitteesta

https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Nevalainen, V. (2007). *Ihminen ja työ–työelämässä voi selvitä hengissä*. Helsinki: Edita

Nijp, H., Beckers, D., Geurts, S., Tucker, P. & Kompier, M. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work–non-work balance, health and well-being and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 7/2012. 38(4), 299–313. Haettu 1.3.2017 osoitteesta

http://www.jstor.org/stable/41508897?seq=1#page_scan_tab_contents

Nyman, A. (2006). *Yksilövastuisen hoitotyön toteuttaminen potilaiden arvioimana*. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Haettu 11.5.2017 osoitteesta

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93490/gradu01126.pdf?sequence=1>

Pahkin, K. & Vesanto, P. (2013). *Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta*. Työterveyslaitos. Haettu 1.3.2017 osoitteesta

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131753/Organisaatiomuutos%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4n%20n%C3%A4k%C3%B6kulmasta.pdf?sequence=1>

Pietilä, A-M., Hakulinen, T., Hirvonen, E., Koponen, P., Salminen, E-M. & Sirola, K. (2002). *Terveysten edistäminen – Uudistuvat työmenetelmät*. Helsinki: Wsoy.

Puttonen, S., Härmä, M. & Hublin, C. (2010). Shift work and cardiovascular disease – pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 36/2, 96–108.

Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M. & Vuorinen, S. (2016). *Hoitotyön taidot ja toiminnot*. 4.–5. painos. Helsinki: Sano-maPro Oy.

Rissanen, M. & Kaseva, E. (2014). *Menetetyn työpanoksen kustannus*. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto. Toimintapolitiikkayksikkö. Strateginen suunnittelu- ryhmä. Haettu 27.1.2017 osoitteesta

[http://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+\(2\)+\(2\).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33](http://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+(2)+(2).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33)

Sairaanhoitajien eettiset ohjeet (1996). *Ammattitaidon kehittäminen*. Sairaanhoitajat. Haettu 21.2.2017 osoitteesta <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>

Sarajärvi, A., Mattila, L-R. & Rekola, L. (2011). *Näyttöön perustuva toiminta – Avain hoitotyön kehittymiseen*. Helsinki: WsoyPro.

Schugk, J. (2016). *Sairausloma on osa hoitoa*. Duodecim. Lääketieteellinen aikakausikirja 19/2016. 132, 1738–9.

Siukola, A. (2013). Sairauspoissaolot – numeroita, työkyvyn punnintaa ja julkista syyttelyä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti* 3/2013. 50, 250–253. Haettu 28.2.2017 osoitteesta <http://journal.fi/sla/article/view/412733>

Suvikas, A., Laurell, L. & Nordman, P. (2013). *Kuntouttava lähihoito*. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Sydänmaanlakka, P. (2006). *Älykäs itsensä johtaminen, näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Helsinki: Talentum.

Sydänmaanlakka, P. (2011). *Älykäs itsensä johtaminen*. Työn tuuli 1. 28–34. Haettu 27.1.2017 osoitteesta http://www.henryorg.fi/files/611/Pentti_Sydanmaanlakka_TyonTuuli_1-2011.pdf

Terveystenhuoltolaki 2010/1326. Haettu 4.2.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=terveyden#L1P5>

Työaikalaki 1996/605. Haettu 4.2.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L2P4>

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H. (2015). Hospital nurses' well-being at work: a theoretical model. *Journal of Nursing Management*. 23, 736–743. Haettu Chinal tietokannasta.

Vahtera, J., Laine, S., Virtanen, M., Oksanen, T., Koskinen, A., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2010). Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. *National Institute of Health*. 7/2010. 67(7). 1–15. Haettu 1.3.2017 osoitteesta <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3226939/pdf/nihms-337158.pdf>

Vaughn, S., Mauk, K., Jacelon, C., Larsen, P., Rye, J., Wintersgill, W., Cave, C. & Dufresne, D. (2015). The Competency Model for Professional Rehabilitation Nursing. *Association of Rehabilitation Nursing*. Haettu Chinal tietokannasta.

Vilkka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Wallin, O. (2012). *Ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan töissä*. Tampereen ammattikorkeakoulu. Okka-säätiö. 10–21. Haettu 4.2.2017 osoitteesta

http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2012_1_A_Wallin.pdf

Arvoisa vastaanottaja,

Olen Marika Junnola ja opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa sosi-
aali- ja terveysalan hoitotyön koulutusohjelmassa sairaanhoitajan tutkin-
toa. Teen opinnäytetyötäni työajanhallinnasta kuntoutusosastolla hoito-
työn näkökulmasta yhteistyössä työnantajanne kanssa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvailla hoitotyön näkökulmasta työ-
ajanhallintaa ja siihen vaikuttavia asioita osastollanne työvuoron aikana
ja tavoitteena on tuottaa tietoa osastonne työajanhallinnan haasteista ja
kehittämiskohteista sekä keräämäni tiedon perusteella löytää mahdolli-
sia ratkaisuehdotuksia paremman työajanhallinnan turvaamiseksi. Vas-
tauksenne on tärkeä hoitotyön työajanhallinnan kehittämisen kannalta.

Vastauksenne kyselyyn on täysin luottamuksellinen ja anonyymi. Kyselyn
aineistoa tullaan käyttämään ainoastaan aiemmin mainitsemaani opin-
näytetyöhön. Aineiston analyysin jälkeen vastaukset hävitetään. Vastaa-
malla kyselyyn annatte luvan vastauksienne käyttöön opinnäytetyössäni.

Opinnäytetyöni valmistuu kevään 2017 aikana ja työn valmistumisen jäl-
keen siihen voi tutustua osoitteessa www.theseus.fi.

Vastauksia toivon pitkäaikaisilta sijaisilta (yli 2 kuukauden työsopimus) ja
vakituisilta työntekijöiltä. Pääsette Webropol-kyselyyn seuraavasta lin-
kistä, kysely on avoinna 3.4.-16.4.2017:
([linkki](#))

Mikäli teillä on kysyttävää aiheesta, tavoitatte minut sähköpostitse osoit-
teesta marika.junnola@student.hamk.fi tai puhelimitse numerosta 050-
xxxxx45

Liite 2
Muistutuskirje
Sähköposti
9.4.2017

Arvoisa vastaanottaja,

Muistuttaisin lähettämästäni sähköpostista (*lähetetty 3.4.2017*) koskien opinnäytetyötäni työajanhallinnasta kuntoutusosastolla hoitotyön näkökulmasta.

Teen tutkimusta yhteistyössä työnantajanne kanssa ja vastauksenne on tärkeä hoitotyön työajanhallinnan kehittämisen kannalta.

Pääsette Webropol-kyselyyn seuraavasta linkistä, kysely on avoinna 3.4.-16.4.2017:
(*linkki*)

Terveisin,
Marika Junnola

Arvoisa vastaaja,

Kiitoksia mielenkiinnostasi kyselyä kohtaan ja käyttämästäsi ajasta siihen.

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin rehellisesti ja omia sanoja käyttäen. Olen määritellyt jokaisen kysymyksen pakolliseksi, jotta saatu aineisto olisi mahdollisimman kattava. Kyselyn alussa on pari taustatietoa keräävää kysymystä, näistä teitä ei voida kuitenkaan millään tavalla tunnistaa.

1. Työhistoriasi sosiaali- ja terveysalalla

- ☐ 0-2 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ yli 5 vuotta

2. Työhistoriasi kuntoutuksen parissa

- ☐ 0-2 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ yli 5 vuotta

3. Millaisia ns. kirjoittamattomia sääntöjä teillä on osastolla työvuoron aikataulujen suhteen?

4. Miten yhteisesti sovitut toimintamallit ja työmenetelmät eli ns. pelisäännöt näkyvät työvuoron aikana?

Arvioi esimerkiksi töiden jakamista, pelisääntöjen noudattamista.

Toimintamallilla tarkoitetaan työn ja toiminnan työnjakoa- tai järjestämistapaa.

Työmenetelmällä tarkoitetaan suunnitelmallista tai järjestelmällistä toimintatapaa.

5. Millaisia kehitysideoita sinulla on työtäsi ohjaavien toimintamallien tai työmenetelmien suhteen?

Arvioi asiaa työvuoron (aamu/ ilta/ yövuoro) näkökulmasta.

6. Mitkä ovat keskeiset arvot tai kyvyt, jotka ohjaavat työtäsi?

Arvioi työvuoron aikana tärkeinä pitämiäsi asioita.

7. Arvioi itsetuntemustasi

Tunnen itseni huonosti 0% – – – 100% Tunnen itseni hyvin

8. Minkälaiset vaikutusmahdollisuudet sinulla on työvuoron aikana?

Arvioi mm. työn suunnittelua, sen sisältöä, mahdollisuuksia koulutuksiin, sijaisjärjestelyjä, johtamiskäytäntöjä, työmäärää, työtahtia ja työn muutoksia.

9. Millaisena koet työryhmäsi?

Arvioi mm. arvostusta, osaamista, ristiriitojen ratkaisukykyä ja avoimuutta.

10. Millaiseksi koet oman ammatillisen osaamisen työssäsi?

Arvioi mm. sitoutuneisuutta työhösi, kehittämistarpeitasi, vuorovaikutustaitojasi ym.

11. Mitkä asiat turhauttavat sinua työvuoron aikana?

Arvioi mm. keskittymiskykyä, työn toteuttamista, aikavarkaita, työolosuhteita.

12. Millaisena koet oman työajanhallintasi työvuoron aikana?

Arvioi mm. työn hoitamista annetussa ajassa, kuntouttavan hoitotyön toteuttamista sekä työn hoitamista muutostilanteissa.

13. Millaisia kehittämis ehdotuksia sinulla on paremman työajanhallinnan saavuttamiseksi?

Kerro tähän vapaasti mielessäsi olevia ajatuksia.

Liite 4
Sisällön analyysi

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokka	Pääluokka
<i>Kuntouttavan työhön ei jää riittävästi aikaa, asiakasnäkökulma katoaa.</i>	Kuntouttavaan hoitotyöhön ei riittävästi aikaa	Hallitsematon ajankäyttö	Kuntoutta- vaan hoi- totyöhön käytetty aika	Kuntoutta- van hoito- työn toteut- taminen
<i>Kuntouttava työote välillä kärsii aamun kii- reessä, koska kuntoutu- jilla alkaa usein heti aa- mupalan jälkeen klo 8.30 kuntosaliryhmä.</i>	Kuntouttava hoi- totyö kärsii aika- paineessa			
<i>Joskus harmittaa kii- reen vuoksi kuntoutta- van hoitotyön toteutta- misen hankaluus.</i>	Kuntouttavaa hoitotyötä vaikea toteuttaa kii- reessä			
<i>Kuntouttavasta hoito- työstä joutuu joskus ai- kapaineessa tinkimään.</i>	Kuntouttavasta hoitotyöstä tinki- minen			
<i>Huomioidaan kuntout- tava työote aamutoi- missa kuntoutujan kanssa.</i>	Kuntouttavan työotteen käyttö	Hallittu ajan- käyttö		
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokka	Pääluokka
<i>Koulutuksiin olen pääs- syt hyvin,</i>	Koulutuksiin pää- see	Koulutuksiin ha- keutuminen	Vastuu its- ensä jat- kuvasta koulutta- misesta sekä työ- ryhmän toiminnan kehittämi- sestä	Ammatilli- sen osaami- sen kehittä- minen
<i>Koulutuksiin hakeutu- minen hyvin paljon omasta itsestä/ halusta kiinni (on päässyt, kun on ollut kiinnostusta), enemmän voisi olla koulutuksia sekä talon sisällä, että ulkopuo- lella.</i>	Kouluttautumi- nen omasta it- sestä kiinni, enemmän koulu- tuksia			
<i>Työnjako, oikea am- mattiryhmä tekee työt, johon on koulutuksen saanut.</i>	Työnjaon selkeyt- täminen, amma- tillisen osaamisen huomioiminen	Osaamisen huo- mioiminen ja ar- vostus		
<i>Eriaisilla ihmisillä on erilaista osaamista ja tätä arvostetaan.</i>	Osaamisen arvos- taminen			
<i>Erikoisosaamista löytyy ja arvostamme työka- vereitamme.</i>	Osaamisen arvos- taminen			
<i>Työryhmässä on paljon osaamista ja voimava- roja</i>	Osaamisen arvos- tus			

<i>Työkkäisin kehittää ja kehittyä ammatissani</i>	Halu kehittää työtä	Työn jatkuva kehittäminen		
<i>aina täytyy opiskella jotta uutta/vanhaa omalta alalta äkkiä asiat unohtuu</i>	Jatkuva itsensä kehittäminen			
<i>Koen olevani kehittämiskykyinen sekä myönteinen</i>	Myönteinen asenne, työn kehittäminen			
<i>Kehitettävää on itsessä ja ammattitaidossa aina ja on hienoa, kun on mahdollisuus oppia aina jotain uutta.</i>	Jatkuva itsensä kehittäminen			
<i>Vielä niiden (pelisääntöjen) perusteellisempi läpi käyminen ja yhteinen pohdinta.</i>	Aikaa työn kehittämiselle työryhmänä			
<i>Pyrin kehittämään ja kehittymään työssäni.</i>	Työn ja osaamisen kehittäminen			
<i>Pyrkimys kehittää osastoa</i>	Kehittyvä osasto			
<i>Avointa keskustelua toivon lisää sekä mahdollisuuksia (aikaa) yhdessä kehittää ja keskustella osastomme asioista.</i>	Aikaa työn kehittämiselle			
<i>Omasta mielestäni omaan hyvät vuorovaikutustaidot</i>	Hyvät vuorovaikutustaidot	Vuorovaikutustaidot		
<i>Hankaluuksia työyhteisöllä ilmaista asiaa suoraan, jos joku hienon laistaa joistain töistä</i>	Vuorovaikutuksessa kehitettävää			
<i>meillä on hyvin avoin työyhteisö ja asioista pystytään puhumaan</i>	Avoin työyhteisö ja hyvä vuorovaikutus			
<i>Keskusteleva ilmapiiri.</i>	Hyvä vuorovaikutus			
<i>Työyhteisössä kyllä huomioidaan, jos jollakin tapana valikoida työtä, tosin ei siihen aina puututa.</i>	Töiden epäkohdista puhuminen			
<i>Yhteisiä pelisääntöjä olemme käyneet jonkin verran lävitse.</i>	Yhteisistä pelisäännöistä keskusteleminen			

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokka	Pääluokka
<i>Toisen vakaumuksen kunnioittaminen.</i>	Kunnioitus	Hyvä työilmapiiri	Työryhmän ja työilmapiirin toimivuus	Toiminta työryhmänä
<i>Työn mielekkyys ja merkitys.</i>	Työn merkitys ja mielekkyys			
<i>Työmäärä, työtahti ja -muutokset hyvin vaihtelevia, joka omasta mielestäni on hyvä asia.</i>	Vaihtelevuus työssä myönteinen asia			
<i>Työmäärä vaihtelee samoin työtahti lähes päivittäin.</i>	Työmäärä vaihteleva			
<i>Työryhmän ilmapiiri on pääosin hyvä ja erilaiset persoonat sallitaan.</i>	Avoin työilmapiiri	Toimiva ja avoin työryhmä		
<i>Tulemme hyvin toimeen keskenämme, meillä pystytään hyvin ratkomaan ristiriitoja,</i>	Hyvä työryhmä			
<i>Työyhteisö on hyvä ja kannustava/osaava.</i>	Työyhteisö kannustava ja osaava			
<i>avoin työyhteisö, työohjaukselta on ollut osastolla satunnaisesti</i>	Avoin työyhteisö, työnohjaus satunnaista			
<i>Mielestäni työryhmäni työskentelee tasa-arvoisesti</i>	Tasa-arvoinen työryhmä			
<i>Jouston tarvittaessa.</i>	Joustavuus			
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset		Alaluokat	Yläluokka
<i>Harvoin mikään turhauttaa ja hetken jälkeen keskittymiskykykin aina palaa.</i>	Hyvä keskittymiskyky	Työn hyvä hallitseminen	Työajanhallinta ja hallitsemattomuus	Työajanhallinnan toimivuus
<i>Tätä työtä kuitenkin jatkaa aina seuraava, jos jotain jää tekemättä.</i>	Töiden delegoiminen			
<i>Ajoissa kirjaaminen</i>	Työtehtävän ajoittaminen			
<i>Puhelin soi jatkuvasti, työt keskeytyvät.</i>	Työn keskeytyminen	Tehoton työskentely ja puutteet työajanhallinnassa		
<i>välillä tuntuu, että aika loppuu kesken työpäivässä, kun hoidettavia asioita on paljon.</i>	Aika loppuu kesken			
<i>Asioiden hoitamisessa tulee ajoittain kova kiire, kotiuttamiset, uudet asiakkaat tulevat</i>	Töiden kasautuminen ja kiire			

<i>päällekkäin, haavahoidot sattuvat samalle päivälle.</i>				
<i>Klo 14 raportin lyhentäminen, varsinkin jos kaikki tuntevat kuntoutajat entuudestaan. Nyt ajallisesti kuluu aikaa n tunti ja joskus jopa enemmänkin.</i>	Raportin venyminen pitkäksi			
<i>Raporteissa kuluu toisinaan liikaa aikaa.</i>	Raportointiin kuuluu paljon aikaa			
<i>Pääosin työtehtävät pystyy hoitamaan annetussa ajassa.</i>	Hyvä työajanhallinta	Hyvä työajanhallinta		
<i>Yleensä koen työnajan hallinnan omalta osaltani hyvänä.</i>	Hyvä työajanhallinta			
<i>Koen hallitsevani, tarvittaessa saan apua.</i>	Hyvä työajanhallinta, työryhmän apu			
<i>Koen sitoutumiseni tason hyväksi.</i>	Sitoutunut työhön	Sitoutuneisuus työhön		
<i>Koen olevani sitoutunut työhöni ja omaan pitkän ammatillisen kokemuksen.</i>	Sitoutunut työhön, ammatillinen osaaminen			
<i>Olen sitoutunut työhöni</i>	Sitoutunut työhön			
<i>Koen itseni sitoutuneeksi ja vuorovaikutustaidot hyvät</i>	Sitoutunut työhön, hyvät vuorovaikutustaidot			
<i>olen sitoutunut työhöni</i>	Sitoutunut työhön			
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokka	Pääluokka
<i>Vastuullisuus ja kollegiaalisuus. "Jätä asiat sellaiselle tolalle, josta itse haluaisit työvuorosi aloittaa"</i>	Vastuullisuus, vastuu omasta työstä	Oman työn ja työryhmän arvostaminen	Työtä ohjaavat arvot	Itsensä johtaminen
<i>Kunnioitan työkavereitani sekä muita työryhmiä, joiden kanssa työskentelen</i>	Kunnioitus			
<i>Sosiaaliset taidot/ kommunikointikyky</i>	Vuorovaikutustaidot			
<i>Asiakkaiden/kuntoutujien yksilöllisyys ja huomioonottaminen.</i>	Asiakaslähtöisyys	Asiakaslähtöinen työote		

<i>Kuntouttava työote, asiakaslähtöisyys</i>	Kuntouttava työote, asiakaslähtöisyys			
<i>kunnioitan asiakkaan tavoitteita jaksolle, saavuttamaan tavoitteet</i>	Asiakaslähtöisyys			
<i>Kuntoutuja lähtöisyys, tasapuolisuus, kunnioittava kohtaaminen, palautteen ja kiitoksen antaminen sekä saaminen.</i>	Kuntouttava työote, tasapuolisuus, kunnioitus ja työn kehittäminen			
<i>Ystävällisyys/empaattisuus</i>	Ystävällisyys			
<i>Toisen ihmisen huomioiminen, myös työkaverin.</i>	Huomioiminen			
<i>Tärkeää, että kaikilla kuntoutujilla vuoron aikana hoitaja, joka huomio kuntoutujan tarpeita ja toiveita.</i>	Kuntoutujan tarpeiden huomioiminen			
<i>Olen aina pitänyt tärkeänä ihmisen kohtaamista ja kuulemistä.</i>	Asiakkaan kohtaaminen			
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokka	Pääluokka
<i>Työhön vaikuttavat muutokset (esim. erilaisten tilausjärjestelmien muutokset, työvuorosuunnitteluohjelmisto) ovat viime aikoina olleet nopeita ja hieman hallitsemattomia.</i>	Muutokset olleet nopeita ja hallitsemattomia	Muutosten tuoma uuden oppimisen vaatimus	Muutosten hallintaa ja niistä selviytyminen	Muutosvalmius
<i>Työssä ja toiminnassa on tullut viime kuukausina monia muutoksia, joiden sisäistäminen vie oman aikansa. Samanaikaisesti tullut paljon muutoksia ja uutta opeteltavaa.</i>	Muutoksista selviytyminen			
<i>Asiat saattavat muuttua nopealla tahdilla.</i>	Nopeat muutokset			
<i>Työpäiviä on usein vaikea etukäteen suunnitella jo johtuen työn luonteesta ja kuntoutujien vaihtuvuudesta.</i>	Työtä haasteellista suunnitella muuttuvissa tilanteissa			

<i>Olen avoin muutoksille</i>	Muutoksille avoin	Asenne muutoksia kohtaan		
<i>Kehittämistarpeita tietysti aina on, mutta nyt hiukan väsynyt, kun tullut paljon kaikkea uutta.</i>	Muutokset väsyttävät ja työn kehittämiseen ei riitä energiaa			
<i>Ymmärrän että myönteinen kehitys on myös haaste. Tosin nyt osastolle tullut paljon uusia asioita nopealla tahdilla.</i>	Työn kehittämisen aina haaste, muutoksia paljon			
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokka	Pääluokka
<i>Aamu- ja iltavuoron välinen työnjako</i>	Työvuorojen välinen työnjako	Työnjako vuorojen välillä	Selkeät toimintamallit vuorojen välillä	Toimintamallien sekä työmenetelmien kehittämisen ja selkeä työnjako
<i>On sovittu, että tietyt työt tehdään esim. aamuvuoron aikana.</i>	Aamuvuoron aikana tietyt työt oltava tehtynä	Aamuvuoron tehtävät		
<i>Erilaiset hoitotoimet "pakkautuvat" aamuvuorossa aamupäivään, vaikka niille mahdollisesti olisi aikaa iltapäivälläkin</i>	Aamuvuorossa työt kasaantuvat, vaikka myöhemminkin olisi aikaa			
<i>Iltavuorolle ei mielellään jätetä paljon esim. suihkutuksia/ haavanhoitoja</i>	Iltavuorolle ei jätetä isompia töitä	Iltavuoron tehtävät		
<i>Iltavuoron suihkutukset hoidettava ennen klo 19 (jolloin iltapala)</i>	Kello 19 takaraja suihkuun pääsemiselle			
<i>Yöhoitajalle ei kuulu kuntoutujien aamupe-suissa / aamutoimissa avustaminen, vaikka kuntoutuja sitä pyytäsikin</i>	Yöhoitaja ei osallistu aamutoimissa avustamiseen	Yövuoron tehtävät		
<i>Näkyvät vaihtelevasti, riippuen vuorossa olevista henkilöistä. Ajoittain työnjako sovitaan melko tarkkaan, ajoittain taas ei.</i>	Töiden jakaminen riippuu vuorossa olevista ihmisistä	Yhteisten sääntöjen noudattaminen	Yhteistyö moniammatillisesti	
<i>Toiminta saattaa sujua hyvin silloinkin, vaikka työnjakoa ei tarkkaan tehtäisi, mutta se riippuu jälleen vuorossa olevista henkilöistä.</i>	Töiden sujuminen riippuu vuorossa olevista ihmisistä			

<i>Useamman työvuoron tehnyt osallistuu lääkärin kierrolle</i>	Useamman työvuoron tehnyt tekee yhteistyötä lääkärin kanssa	Moniammatillinen yhteistyö		
<i>Joidenkin kanssa asiat toimivat joidenkin ei.</i>	Yhteistyö sujuu välillä			
<i>Työnjako tasapuolisesti kaikkien kesken ettei toinen kuormitu liikaa, avointa keskustelua töiden jakamisesta ja vuoron suunnittelusta.</i>	Työnjako tasapuolisesti, kuormittumisen ta-soittuminen, avoin keskustelu			
<i>Töitä jaetaan yhteisesti sopien. Joillakin voi olla tapana valita aina samantapaiset työt, kun työt jaetaan niin näin myös on pääasiallisesti tehty.</i>	Yhteinen sopiminen töitä jaettaessa ja samojen töiden valitseminen	Töiden selkeä jakaminen ja suunnittelu	Työnjaon tasapuolisuus ja selkeys	
<i>Vuoron alussa sovitaan miten jakaudutaan moduuleihin, kuka jakaa lääkkeitä, osallistuu lääkärin kierrolle. Miten hoidetaan ns. päiväkirja-asiat.</i>	Vuoron alussa selkeä työnjako			
<i>Aamulla jaetaan osaston työt ja huoneet.</i>	Työnjako vuoron alussa			
<i>Sikä aamu- että iltavuorossa selkeämpi työnjako, joka tasaisi paremmin kuormitusta työntekijöiden kesken.</i>	Selkeämpi työnjako tasaisi kuormitusta työntekijöiden kesken			
<i>Useimmiten pystytään hyvin jakamaan työt ja tehdä työt järjestelmällisesti.</i>	Työnjako ja töiden järjestelmällinen tekeminen onnistuu useimmiten			
<i>Jaetaan kuntoutujat (hoitajat alku, keski ja loppu). Arvioidaan minikälaisissa tilanteissa kahden hoitajan tarve.</i>	Töiden jakaminen ja suunnitteleminen			
<i>Käydään päivän hoidettavat asiat lävitse ja sovitaan kuka hoitaa mitäkin. mm jos omahoitaja hoitaa. Käydään lävitse mahdolliset suihkuun menevät (kuntoutujan oma toive</i>	Päivän töiden jakaminen			

<i>huomioiden mm aamun/illan suhteen).</i>				
<i>Tehtävien ajoittainen epätasainen jakautuminen.</i>	Työnjako epätasaista			
<i>Turhauttavaa on, kun joku haluaa tehdä vain mieleisiään töitä, jotka kenties muut paikkaavat.</i>	Töiden epätasainen jakautuminen			
<i>Hoitohenkilökunta tekee myös muiden työryhmien työtä (osasto-sihtööri)</i>	Työnkuvien selkeys			
<i>Työtehtävien selkeys ja suunnitelmallisuus.</i>	Töiden suunnitteleminen			
<i>Kaikki vastailee kuitenkin osaston kelloihin.</i>	Hoitajakutsuihin vastaaminen kuuluu jokaiselle	Töiden tasapuolisuus	Tasapuolisuus	
<i>Kalenteriasiat jaetaan tasapuolisesti soittelut kotihoitoon, verenpaineen mittaukset ym. muut selvittettävät asiat.</i>	Töiden tasapuolinen jakaminen			
<i>Tasapuolisesti asioiden hoitaminen.</i>	Tasapuolisuus työnjaossa			
<i>Kaikki hoitavat kaikkia"-mallissa mahdollistuu ikävä kyllä vapaamatkustaminen ja raskaimpien / muuten haasteellisten töiden välttely. Kaikki vuorollaan esim. palaverit, suihkutukset, lääkärinkierrot jne.</i>	Joidenkin töiden vältteleminen, työtehtävien tasapuolisuus	Vastuu omasta tekemisestä	Vastuu töiden hoitamisesta	
<i>Noudatetaan selkeämin sovittuja asioita, huolehditaan, että itse toteutan työt mitä olen luvannut.</i>	Sovituista asioista huolehtiminen ja vastuu omasta työstä			
<i>Pyrin jättämään "puhutaan pöydän" seuraavalle vuorolle, mikäli se on mahdollista. Kirjaan ja raportoin.</i>	Vastuu omasta työstä			
<i>Pegasoksen hoitosuunnitelman kirjaaminen-->näkyä kaikki tarvittava tieto.</i>	Kirjaamisen tärkeys			

Jos useampi kuntoutuja, joiden aamutoimissa tarvitaan aikaa, jaetaan ns. kalenteri asiat vasta aamutoimien ja kuntoutujien aamupalan jälkeen.	Töiden tärkeysjärjestys	Töiden tärkeysjärjestys	Priorisointi	
Varsinkin aamuisin ajallisesti tiukempaa, tällöin jämäkkää suunnitelmallisuutta päivän asioiden hoitamiseksi.	Suunnitelmallisuus päivän töissä			
Ajoittainen hektisyys, päällekkäisyys, monien asioiden samanaikaisesti hoitaminen.	Töiden tärkeysjärjestys			
Moduulityöskentely / yksilövastuinen työnjako	Työnjaon selkeyttäminen	Toimintamallien kehittäminen	Työn kehittäminen	
Tarkemmat "kuka tekee, mitä tekee"-sopimukset. Tasapuolisuutta töiden jakamiseen.	Työnjaon selkeyttäminen, tasapuolisuus			
Mahdollisesti voisi harvita moduulityöskentelyä tai jopa yksilövastuista mallia, jossa tietty hoitaja vastaisi tiettyjen asiakkaiden asioista vuoronsa ajan.	Moduulityöskentely tai yksilövastuinen malli			
Yleensäkin on sovittu yhteiset pelisäännöt, jotka välillä toimii ja välillä ei.	Pelisäännöt toimivat välillä			
Aamuvuorossa yöhoitajalta lyhyt raportti yöstä. Käydään vain oleelliset asiat edelliseltä illalta, jos aamuvuorossa edellisen illan hoitaja.	Raportin pitäminen ja oleellisten asioiden tiivistäminen			
Iltavuoron olisi hyvä päästä jo ennen klo 15, koska usein uudet kuntoutujat tulevat iltapäivällä. Kuntoutujia voisi myös tulla aamupäivällä, jos mahdollista	Kuntoutujien saapumisen ajankohta			
Hiljainen raportointi olisi vaihtoehto, jos ko-	Tietokoneiden määrä estää hiljaisen raportin			

<i>neita riittävästi saata- villa. Tosin henkilöstö- määrällä ehkä hankala toteuttaa.</i>				
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt il- maukset	Alaluokat	Yläluokka	Pääluokka
<i>Toimiston työtila on hektinen ja sieltä jou- tuu paljon soittele- maan kuntoutujien asi- oissa.</i>	Toimiston työtila rauhaton	Työympäristö rauhaton, työvä- lineiden riittä- mättömyys	Toimin- taympäris- tön toimi- vuus	Toimin- taympäris- tön vaikutus työnteeseen ja työn kuormitta- vuus
<i>Toiveena olisi rauhalli- sempi työtila niin soit- teluille kuin kirjoittami- sellekin ja yksi tieto- kone lisää, jota voisi käyttää myös lääkäri MAT palavereissa.</i>	Rauhallisempi työtila puheluille ja kirjaamiselle sekä yksi tieto- kone lisää			
<i>Lääkkeiden jakami- sessa menee yhdeltä hoitajalta paljon aikaa- ->keskitetty lääkkeiden jako ja oma tila lääk- keiden jakamiseen.</i>	Lääkkeiden jako aikaa vievää, lääkkeiden jako- tila			
<i>Ylimääräinen hälinä kansliassa kirjallisten töiden aikana.</i>	Työympäristön rauhattomuus			
<i>Työympäristön ajoittai- nen rauhattomuus (esim. kova yleishälinä kansliassa).</i>	Työympäristö rauhaton			
<i>Eri potilastietojärjestel- mistä aiheutuvat on- gelmat ---> soitte- lut ja epikriisien kyselyt muista organisaa- tioista.</i>	Työvälineiden on- gelmat, tiedon kulku			
<i>Välillä kiire ja hälinä häiritsee keskittymisky- kyä ja keskeyttää työn- tekoa.</i>	Työympäristö rauhaton, hanka- loittaa keskitty- mistä			
<i>Toimistossa on toisi- naan vaikea kuulla, kun puhuu puhelimesta. Työrauhaa soittami- seen ja kirjoittamiseen ei juurikaan ole.</i>	Työympäristö rauhaton			
<i>Tietokoneita on vähän.</i>	Työvälineiden riittämättömyys			
<i>Pääsääntöisesti työolo- suhteet hyvät.</i>	Hyvät työolosuh- teet	Työympäristö toi- miva		

<i>Koen pystyväni vaikuttamaan työmääräni ja suunnittelemaan sitä itsenäisesti.</i>	Vaikutusmahdollisuudet työmäärää ja työn suunnitteluun	Vaikutusmahdollisuudet työssä	Vaikutusmahdollisuudet	
<i>Asiakasmäärä sekä henkilökunta resurssit ovat määritetty. Itse en niihin pysty vaikuttamaan.</i>	Ei vaikutusmahdollisuuksia asiakasmäärään tai resursseihin			
<i>Työnsuunnittelussa pystyy vaikuttamaan.</i>	Työn suunnittelussa vaikuttaminen			
<i>Sijaisia välillä paljon, mutta yleensä hyvin järjestynyt.</i>	Sijaisten määrä			
<i>riittävästi henkilökuntaa hoitamaan asiakkaita ja asioita.</i>	Riittävät resurssit			
<i>Uusien työntekijöiden hyvä perehdytys ja vastuuttaminen omasta riittävän hyvästä perehdytyksestä mm perehdytjän tsekkauslista, johon perehdytettävä rastittaa saamansa perehdytyksen.</i>	Sijaisten perehdytys ja oma vastuu, perehdytjän tarkistuslista			
<i>Työn raamit määräytyvät asiakkaiden kuntoisuuden ja osaston päivärytmin pohjalta, mutta liikkumavaraa on esim. työjärjestyksen suhteen.</i>	Työhön vaikuttavat asiakkaat sekä päivärytmi	Työn kuormittavuus	Kuormittavuus	
<i>Työmäärä ja työtahti vaihtelevat, keskimäärin kuitenkin ne ovat mielestäni melko optimaalisella tasolla.</i>	Työn kuormittavuus kohtalainen			
<i>työmäärä välillä kuormittava henkilökuntaan nähden</i>	Työmäärä kuormittava			
<i>Työmäärä on osastolla hyvin vaihtelevaa. Hoitaisuus on toisinaan kuormittavaa, mutta onneksi olemme tällöin hyvin perustellen saaneet lisäresurssia väliaikaisesti, jotta kuntoutujien ja työntekijöiden turvallisuus turvataan.</i>	Työn kuormittavuus vaihtelevaa			

LUPA HAVAINNOINTIIN TYÖVUORON AIKANA

Annan luvan opiskelija Marika Junnolalle käyttää työvuoron aikana näkemäänsä sekä kuulemiaan havaintoja hyväksi opinnäytetyön tekemisessä.

Havainnoista tuotetusta materiaalista ei pysty tunnistamaan kenenkään henkilöllisyyttä ja materiaali on ainoastaan Marika Junnolan käytössä. Materiaalin analysoinnin jälkeen ne tullaan hävittämään.

Päiväys:

Nimi:

Allekirjoitus:

Liite 6
Havainnoinnin asiarunko

Havainnoinnilla kerätään tietoa otsikoiden mukaisista asioista työvuoron aikana.

Kuntouttava hoitotyö	Vuorovaikutus	Työryhmänä toimiminen	Työnjako	Toimintamallit	Työympäristö	Työvälineet
Asiakkaiden oma asenne vaikuttaa myös siihen kuinka hyvin hoitotyötä pystytään toteuttamaan	Yhteistyö on sujuvaa	Työryhmän ilma- piiri on aiem- masta ko- hentunut	Tasa- puoli- suus työnja- ossa to- teutuu pääosin	Raportti kir- jausten mu- kaan tiiviisti	Toimiston rauhalli- suus tai rauhatto- muus vaih- televaa	Työtä hel- pottavia listoja käyttää osa työn- tekijöistä
Työnteko asiakas- lähtöistä	Vuorovaiku- tus toimii pääosin hy- vin	Työnoh- jausta kai- vataan	Osaa- minen otetaan huomi- oon	Kalenteriin tulevia teh- täviä voisi merkitä jo- kainen am- mattiryhmä, turha asioi- den delegoi- minen	Keskeytyk- siä tulee muun mu- assa puhe- linten soi- dessa, asi- akkaiden jonottaessa asioitansa toimiston ovella	Tietoko- neita työnteki- jöihin nähdessä vähem- män, ko- neelle joutuu jo- notta- maan
Halua työn ke- hittämi- selle on	Sijaisille oh- jeistetaan työtehtäviä	Seuraava vuoro jat- kaa siitä mihin edellinen jää	Työn- jako voisi olla sel- keäm- pää, varsin- kin aa- mun ai- ka- paine estää	Osa käyttää rakenteista kirjaamista, osa ei	Pääosin tarvittavat tavarat hel- posti löy- dettävissä	Lääk- keenjako tila rau- hallinen, jos ovi kiinni

Kuntouttava hoitotyö	Vuorovaikutus	Työryhmänä toimiminen	Työnjako	Toimintamallit	Työympäristö	Työvälineet
Hoitosuunnitelma ei kaikilla ole nähtävissä	Sijaisia neuvotaan tarvittaessa	Kun rauhallista, työtä ja itseään aikaa kehittää	Raportoidaan kaikista asiakkaista, vaikka hoideaan vain osaa vuoron aikana	Perehdytyskansio on, mutta laaja, eikä täysin ajan tasalla	Tietokoneiden vähyyden vuoksi keskeytyksiä muilta työntekijöiltä tarkistaa koneelta muiden potilaiden tietoja tarvittaessa	Potilastietojärjestelmän käyttö sekä rakenteiden kirjaaminen osittain epäselvää
	Opiskelijoiden ohjausta toteutetaan	Työryhmä auttaa tarvittaessa	Moduulijako tehdään aamulla, mutta vuoron edetessä katoaa	Monia toimintamalleja samasta asiasta eri asiakasryhmille	Keskeytykset jättävät epävarman olon siitä, onko kaikki tärkeät asiat hoidettu	Uusien välineiden käyttö ei ole kaikille tuttua, tuo epävarmuutta ohjata